



**MEMORIA
ORGANIZACIONAL**

**CORPORACIÓN EDUCACIONAL
ABATE MOLINA DE TALCA**

**PERSONA JURÍDICA REGISTRO
N° 750**

DE FECHA 12 MAYO DE 1994

Domicilio 14 Sur 5 Poniente A N°270

**corporacioneducacionalabatamolina@ceam.cl
WWW.CEAM.CL**

AREA GESTION CORPORATIVA

El concepto de resiliencia, que en la actualidad ha sido popularizado y en ocasiones mal interpretado, en el sentido moderno nace de la observación de personas que, pese a vivir en entornos de alto riesgo o haber experimentado traumas, logran un desarrollo psicológico saludable y exitoso. El término "resiliencia" se toma del latín "resilio", que significa "volver atrás", "saltar de nuevo" o "rebotar", haciendo referencia a la capacidad de un material para recuperar su forma original tras una deformación.

El origen de la resiliencia nace desde el área de la física que aplica a materiales que pueden soportar fuerzas sin romperse y luego recuperar su forma original. Desde la ecología, la resiliencia se refiere a la capacidad de un ecosistema para recuperarse de perturbaciones. Por su parte, en las Ciencias Sociales, el concepto de resiliencia fue introducido por Michael Rutter en 1972 para describir la capacidad de las personas para hacer frente a las adversidades y recuperarse de ellas.

No se trata de una cualidad innata, sino que se desarrolla a lo largo de la vida a través de la experiencia y el apoyo social. Factores como las relaciones de cariño, la percepción de control, el apoyo de la comunidad y la capacidad para resolver problemas son importantes para el desarrollo de la resiliencia.

En resumen, el concepto de resiliencia nace de la observación de individuos que, a pesar de la adversidad, logran una adaptación positiva y un desarrollo saludable, superan los desafíos y transformarse positivamente a través de la experiencia. Todas estas definiciones en toda su dimensión, resultan ajustables a las vivencias Corporativas del año 2023 que dieron lugar a este "saltar de nuevo" para invitar a un nuevo año 2024 entendido como la oportunidad y estímulo para recuperar nuestra imagen original, nuestras seguridades, con esperanzas, retos y desafíos.

En enero, en forma abrupta se dio el inicio de 4 programas AFT-PF Remolino, Relmu, Nahuen y Mewlen adjudicados en año anterior. Esto significaba el arrendamiento de un inmueble que diera respuesta a las necesidades de intervención, el reclutamiento de profesionales para enseguida, desarrollar la selección de más de 60 profesionales que debían ser inducidos en relación a las características y condiciones corporativas, normativas y expectativas, así como también, en relación a las orientaciones técnicas y los alcances del proyecto adjudicado.

No resultó menor, por ejemplo, la búsqueda de inmueble en la comuna de San Clemente ya que el servicio observó en más de una ocasión la insuficiencia del inmueble arrendado, sin embargo, comprendiendo el requerimiento no resultaba fácil ya que la comuna se caracteriza por el déficit de inmuebles en arriendo. Indicar que se dispuso la coordinación con la comunidad, accediendo a la utilización de la sede social vecina para el desarrollo de talleres y el levantamiento de un plan de contingencia. De igual forma, lograr un inmueble para un equipo Relmu con 15 integrantes y un equipo Mewlen con similar número no resultó ser una tarea fácil.

Lamentablemente en forma paralela, se dio inicio a la aplicación de RES.155 relativa a la detección de situaciones de vulnerabilidad que afecta a NNA usuarios de los programas que deben ser gestionadas ante el Tribunal de Familia para obtener una medida de protección en carácter de urgente y en el caso del programa de Justicia Juvenil Libertad asistida especial PLE, con la activación de la circular N°5 en base a amenazas, agresiones, potencial riesgo vital de los adolescentes usuarios ante Fiscalía Regional

En similar periodo, se dio lugar al cierre del programa OSL 2024 por cumplimiento de objetivos y de la duración del mismo. Al término se realizó un reintegro de recursos a Senda por la suma de \$2.582.776. De la misma forma y en paralelo, se dio origen al programa 2024 luego de la aprobación del proyecto presentado, lo que constituye en un incentivo para continuar apostando por una línea interventiva distinta, con adultos, en tratamiento por consumo, abordando una de las áreas quizás más difíciles de alcanzar como es la inserción laboral.

En forma casi inmediata, se levantó solicitud al Servicio de Protección Especializada referida a efectuar cambios de convenios, para dar lugar al aumento de horas de trabajo para las secretarías de los programas, ya que las condiciones de postulación sólo habilitaban para contratar por media jornada tornándose insuficientes, toda vez que los programas iniciaron sus labores con una población base de 80 usuarios

Se realizó también, la actualización de antecedentes Corporativos a requerimiento del Servicio de Protección Especializada en base a RES.619 del 08/09/2022 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Mideso, con indicación de toda la información institucional que debe estar incorporada en página web de CEAM, como ser: Modelo de Prevención del Delito, resultados de la encuesta de satisfacción usuaria, canales de consultas y reclamos, equipos de trabajo, capacitaciones y organigrama.

Mediante Resolución 377 del 15 mayo 2024 el Servicio de Protección Especializada aprueba y adjudica el Programa de Protección Especializada para Niños, Niñas y Adolescentes con Consumo Problemático de Alcohol y/u otras drogas en el marco del Programa 24 Horas, debiendo proceder en forma urgente a la habilitación del inmueble propiedad de la Corporación en el sector norte de Talca, levantar el

proceso de reclutamiento y selección de personal, decisión respecto de la dirección del programa así como todas las acciones que se derivan de la puesta en marcha de un proyecto.

Resulta interesante comentar, que este proyecto se diseñó y postuló a fines del mes de enero y en tanto enviado, se comenzó a diseñar un nuevo proyecto AFT-PF en proceso de licitación para la comuna de Talca, con casi la seguridad de adjudicación, ya que los proyectos del mismo tipo el año anterior obtuvieron la máxima ponderación, por lo tanto, el esfuerzo mayor se orientaba a contextualizar el diagnóstico y actualizarlo. Sin embargo, al revisar las bases de postulación se constató que el servicio había integrado un requerimiento relacionado con un certificado de experiencia institucional que concedía el mismo servicio, pero durante un periodo acotado y si bien, teníamos en nuestro poder el certificado utilizado recientemente, nos aclararon que sólo había sido válido para esa licitación. Así las cosas, se ha comprendido que requerimientos de una u otra licitación deben ser revisados con varias miradas y en aumento, para precisamente, detectar los sutiles cambios que establece el financista y que pueden tener un efecto inimaginable.

Gracias a la coordinación de una directora de programa, se logra desarrollar una capacitación remota para todo el personal de programas, sobre la obtención de la credencial de discapacidad, necesaria formación, ya que, entre los cambios en el pago de subvención, se agrega un valor adicional por NNA que poseen dicha certificación.

Ante posibles observaciones del Servicio, relacionadas con las dimensiones del inmueble que ocupaba el programa Mewlen de Maule y en consideración a que el 50% de la población atendida por el programa, provenía del sector Villa Francia, se gestionó el uso del Centro cívico de las torres de agua de la Municipalidad de Maule, descongestionando la intervención en las oficinas del programa, favoreciendo una atención más cercana y expedita con los usuarios y sus familias.

La normativa respecto del uso de fondos públicos permite la figura de fondos de excedentes, tratándose de fondos remanentes al término de un proyecto, que la institución ejecutora puede solicitar al financista para apoyar la ejecución de otro programa en desarrollo, de esta forma, se levantó la solicitud de fondos de excedentes del PPF REMOLINO y del PIE 24 HORAS, para la asignación de recursos por la suma de \$ 30588917.- y \$ 35.972.243.- respectivamente, permitiendo apoyar el funcionamiento de los programas en ámbitos como equipamiento, capacitación, adquisición de vehículo, entre otras.

En el transcurso del año y bajo la lógica de la progresiva instalación del servicio de Protección especializada, se recepcionó la Guía de supervisión técnica más el instrumento de aplicación, es decir, la rúbrica que permite objetivar los aspectos en observación, de modo, de reducir las subjetividades, omisiones o juicios de valor que pudieran interferir en el proceso.

Nuevamente en el mes de marzo, se actualizó el convenio de colaboración con el Centro de Formación Técnica Santo Tomás tendiente a la mutua colaboración y apoyo, contribuyendo de esta forma al fortalecimiento de cada institución involucrada pero también al aporte que en conjunto se extiende a la comunidad

Una vez concluido el proyecto, se realiza la solicitud al servicio del traspaso del vehículo del programa PIE 24 horas al programa AFT-PF Relmu, la cual fue aprobada sin inconvenientes, favoreciendo el trabajo en terreno de los equipos, la reducción del tiempo de traslado maximizando tiempos y rutas y por ende, la duración y calidad de las intervenciones.

En la línea de formación continua que brindó el SPE convocó al quinto encuentro sobre probidad y transparencia, socializando de este modo, los aspectos relevantes de estas materias vigentes. De manera similar, llevó a cabo una jornada sobre la ley 20.032 y la Res. 1311 del año 2023 relacionada con la normativa atinente a los procesos de capacitación de los equipos.

En forma paralela, el servicio remite correo mediante el cual informa sobre la marcha blanca de la nueva plataforma del servicio denominado SINAREC que viene a mejorar el registro digital de la información, de rendiciones y otros, pero que requiere la capacitación de las partes involucradas en el uso sus atribuciones, el uso de firma digital avanzada, significando una transformación importante pero que trae aparejada la incorporación de nuevos formatos, enlaces y responsables de cada área.

Ante la falta de respuesta al requerimiento realizado a la dirección regional del servicio, relacionada con el aumento de jornada de los cargos de secretaria, se toma la decisión de favorecer a las secretarías de los programas de protección con un bono transitorio de \$20.000.- adicionales a la espera de la resolución definitiva que permita ampliar la contratación a 42 horas.

Gracias a la participación como proveedor del estado en mercado público aún se reciben invitaciones para participar en actividades de formación y capacitación, que resultan muy provechosas para conocer nuevas disposiciones, reglas y procedimientos desde el ámbito financiero y del marketing, fue posible participar en capacitación sobre resiliencia empresarial en forma remota, actividades que, sin duda alguna, permitió incorporar más elementos e innovaciones para transferir o aplicar en la Corporación.

Favorablemente se recepciona Carta N°0000112 01/04/2024 de la directora regional del servicio mediante la cual se autoriza el traspaso de bienes muebles del programa cerrado PPF REMOLINO a AFT-PF REMOLINO y AFT-PF RELMU, permitiendo complementar la habilitación inicial de los puestos de trabajo que realizó con recursos propios la CEAM, garantizando las condiciones de equipamiento necesarias para el trabajo de los profesionales y equipos interventivos.

Se accede a capacitación del SPE sobre ley 21.302 DS 20/2023 en base a informe de contraloría N°524/2023 referido a los registros exigidos en la ley relativos a expedientes antecedentes legales, notificaciones de cambios de identificación, domicilios y otros.

Si bien, se dio término en el mes de febrero al programa PPF Remolino, no se da por cerrado el proceso financiero y administrativo, es así como la Corporación debió agilizar dicha acción pendiente, por cuanto siguió en espera el bodegaje de expedientes, se continuo con las rendiciones mensuales, lo que restó tiempo para dar cumplimiento a programas en plena ejecución.

Ya en el mes de abril, se comienza a constatar en forma preocupante el registro de listas de espera de casos derivados desde el Tribunal de Familia, así 3 de los 4 AFT-PF en ejecución presentan listas de espera, es decir, superan cobertura convenida de 80 plazas, demandando la contratación de más personal, que aparejado la cancelación por estas intervenciones se cancelan con tres o más meses de desfase y la incapacidad de los inmuebles para atender en condiciones adecuadas a los NNA y sus familias.

Así, las cifras de las listas de espera se podría levantar un nuevo proyecto completo a nivel de la comuna de Talca, por ejemplo. Lo más relevante y preocupante a juicio de la institución, corresponde a un tema ético ya que los casos que no son atendidos, nuevamente están sometidos a una nueva vulneración involuntaria de parte de las instituciones y organismos que se deben a ellos.

Los programas adjudicados por el SPE en relación a la selección de personal requieren la validación de este, significando ralentizar el proceso de contratación inicial de tres meses a prueba, agregando una etapa más al procedimiento Corporativa que considera la revisión curricular, aplicación de prueba técnica específica, evaluación psicolaboral por consultora externa, entrevista con dirección del programa y confirmación de referencias.

Al igual que en años anteriores, se gestionó con Mutual de Seguridad la capacitación sobre Manejo de extintores para todo el personal nuevo. Esta actividad si bien es útil para el desempeño laboral como herramienta para enfrentar adecuadamente contingencias, permite el reconocimiento de los nuevos integrantes de los equipos y favorecer el sentido de pertenencia institucional.

La Corporación habitualmente a través de las directoras de programas o profesionales de los equipos, intenta participar en todas aquellas mesas de trabajo en red a la que es convocada, es así como el programa PIL mantuvo una constante asistencia a la mesa de inclusión laboral para personas con discapacidad en la región del Maule, compuesta por empresarios, representantes de servicios públicos y privados con la finalidad de concientizar a empresas, instituciones y sociedad civil y disminuir la

brecha de las condiciones de egreso de las personas con discapacidad y las necesidades del mercado laboral.

Anualmente se realiza la detección de necesidades de capacitación del personal CEAM con el objeto de ajustar plan de formación y capacitación, haciéndolo más pertinente a las condiciones contextuales, exigencias para los equipos y requerimiento de los usuarios. Si bien existe siempre coincidencia en varios temas de base, se levantan materias nuevas necesarias para dar respuesta a la especialización de los profesionales. Resaltar que particularmente en este periodo se contó con capacitaciones emanadas del servicio de Protección, otras con fondos de subvención y una parte importante de ellas gestionadas y/o financiadas con el esfuerzo institucional que ha caracterizado a la CEAM.

En el periodo del primer semestre se sostuvieron dos reuniones on line con el equipo de SENDA NACIONAL área de integración social, para reforzar aspectos técnicos, administrativos y financieros ante el inicio del proyecto 2024 y abordar el plan de supervisión anual, la dotación y rotación del equipo de trabajo, así como la coordinación con otros programas Corporativos como PIL y se relevó el desafío de realizar el traslado del equipo hacia un nuevo inmueble que permitiese contar con mayor espacio y confort tanto para el equipo como para los usuarios atendidos.

Como una medida de acompañamiento ante la instalación de los nuevos programas el SPE con equipo regional y nacional realiza visita programa AFT-PF MEWLEN de Maule para cotejar proceso de implementación en lo relativo a infraestructura, personal, habilitación, organigrama, entre otros. En la ocasión se expone la estrategia impulsada que se relaciona con disponer de un espacio anexo o sucursal en el sector de Villa Francia para acoger al 50% de las familias atendidas cuyos domicilios se emplazan en dicho sector.

En similar tenor, el SPE monitorea al programa AFT-PF REMOLINO para observar su implementación, sin embargo, las observaciones resultan ser mínimas ya que se trata de un inmueble más amplio arrendado por la Corporación desde el año 2012 en adelante y con equipamiento inicial suficiente en su mayoría heredado del programa PPF Remolino.

En la línea de normar cada aspecto comprometido en la ejecución de proyectos, el SPE remite resolución N°404 del 28/03/2024 referida a ejecución del proceso de supervisión financiera y plan de supervisión 2024, estableciendo los parámetros establecidos que se asimilan en varios aspectos al sistema normativo financiero de Sename, pero con cambios e interpretaciones diversas en aspectos referidos a contrataciones, pago de indemnizaciones, entre otras.

Directoras de programas afines y profesionales del equipo de la administración central incluida la administradora, participaron del sexto encuentro del SPE on line sobre asistencia y transferencia

técnica. Estas orientaciones vinieron a precisar los plazos y fases para subsanar hallazgos, conocer la frecuencia, la modalidad presencial y de devolución de gastos rechazados.

Considerando que se configuraron nuevos equipos de trabajo se programaron desde la administración encuentros con los nuevos programas, iniciando las visitas en el equipo Nahuen de San Clemente, comprobando que existía un muy buen ambiente laboral, con mucha energía positiva, disposición para enfrentar el desafío de otorgar la mejor intervención especializada y con claridad ante el reto de validar a la institución en el territorio y establecer vinculaciones robustas, todo ello en favor de la intervención que merecen los NNA y sus familias.

Unos de los hitos del año 2024 estuvieron relacionados con la inestabilidad del equipo de la administración central que contaba con 4 integrantes base siendo la administradora, la encargada de finanzas y personal con un apoyo técnico y la secretaria. En dicho periodo, se contrató el cargo de secretaria quien luego se trasladó como encargada de remuneraciones ya que se produjo la renuncia de la encargada financiera y personal, reubicando a la secretaria como apoyo en el ámbito de personas, quien en igual fecha presentó de una licencia médica extendida y, por otra parte, la administradora enfrentó una problemática de salud grave en su grupo familiar lo que la mantuvo ausente por bastante tiempo. De este modo, se contrataron integrantes en forma paulatina, reemplazando el cargo de secretaria, trasladando a profesionales como apoyo en el ámbito de gestión de personas, se gestionó la provisión del cargo de jefatura de administración de procesos y posteriormente de gestión de personas y personal, aumentando así la dotación a un total de 07 integrantes. Agregar que la jefa de la unidad de personal en el mes de septiembre presentó licencia prenatal significando accionar el reemplazo que se materializó a partir del mes de noviembre.

En base al convenio anual con la Universidad Santo Tomás carrera Audiovisual, se adoptaron acuerdos específicos de materialización del convenio referidos a acceso a auditorio para jornadas y seminarios, diseño de videos con capturas de pantallas, desarrollo de curso de capacitación sobre Usos de Redes Sociales para el personal de modo de manejar los principios básicos de presentación, exhibición de mensajes, entre otras.

Ante el cierre del Servicio Nacional de menores SENAME fue solicitada la información sobre inventarios, tarea no menor de verificar, considerando que la institución también ha realizado aportes de equipamiento con recursos propios. Este requerimiento a fines de año significó la devolución de bienes desde el Programa PLE y PIL a los centros de administración directa del servicio y a la dirección regional. Al respecto se mantuvo pendiente la forma de recuperación de bienes adquiridos con fondos de subvención de la administración central, entendiendo que en un primer momento serían transferidos al nuevo SPE y este realizaría la asignación a la CEAM.

La especialización de profesionales para el programa de tratamiento y reparación como en el caso del programa PDC, se vio afectada por la dificultad para contratar un médico psiquiatra recurso profesional escaso y en mayor medida para la atención infanto adolescente, así como para la provisión de cargos de técnicos en rehabilitación ya que se constató que no existe oferta académica en esta formación a nivel regional y tampoco a nivel país. Esta situación se subsanó contratando un psiquiatra por horas específicas y consiguiendo la autorización del servicio para ampliar el reclutamiento a técnicos sociales.

Al igual que en años anteriores como una manera de tender al bienestar de los colaboradores mediante coordinación con Atención primaria en Salud se llevó a cabo en el salón de la administración un operativo de vacunación contra la influenza. Es imposible, no referirse a que este tipo de actividades junto brindar un servicio permiten reconocerse entre equipos y profesionales que laboran bajo una misma orientación, pero en espacios diversos.

Como es tradición en la Corporación se hizo llegar un saludo a todas las colaboradoras que tienen hijos en conmemoración del Día de la Madre, asignando una torta a cada equipo con la finalidad de celebrar y compartir un espacio y tiempo de esparcimiento ante la abnegada labor que realizan, sobre todo tratándose de madres que laboran fuera del hogar.

Bajo la misma lógica que los operativos de salud se solicitó al servicio Senapred la implementación de la capacitación “Familia Preparada”. Esta se desarrolló en las oficinas de dicho servicio en dos jornadas en que se distribuyó todo el personal de la Corporación y fue canalizada con el objetivo de preparar a los equipos ante una contingencia, que pudiese ser utilizada tanto a nivel personal y laboral, factible de traspasar a las familias de los usuarios de programas.

Si bien no se trata de una condición exclusiva de la Corporación, siempre se observan altibajos que impiden una dinámica estable y continua. Una de ellas fue la renuncia del coordinador del programa OSL Maule, quien se trasladó a la comuna de su domicilio, generándose el proceso de reclutamiento que vino a concretarse en el mes de agosto.

Como un hito lamentable el 19 de junio aconteció el fallecimiento de un integrante del directorio de la CEAM, Sr. Sergio Meneses, profesor con una alta vocación de servicio a los más desprotegidos y con sentido social que siempre le condujo a apoyar a organizaciones con fines sociales. Su pérdida irremplazable deja una estela de nostalgia en quienes le conocieron y participaron del servicio que brindó durante toda su existencia.

También en el mes de junio se realizó por segunda vez la presentación del proceso de acreditación ante el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, mejorando sin duda, las observaciones de la

primera presentación en el año 2023 que se relacionaba con la falta de planes corporativos de capacitación, existencia de protocolos de confidencialidad incompletos y protocolo de prevención del delito de los adolescentes. Indicar que esta presentación y aprobación condicionaría el acceso a la postulación y adjudicación de proyectos en la línea de justicia juvenil.

Resulta importante referirse a este tema ya que en el mes de agosto mediante la publicación de la Res. 218 el Consejo de estándares y acreditación formalizó el acuerdo de aprobación y rechazo de las instituciones postulantes, entre ellas la CEAM, objetando aspectos que no fueron observados en la primera postulación, como ser: el objeto de la Corporación indicando que no incluía la categoría de reinserción social juvenil. Así se levantó un recurso de reposición que fundamentaba que esta observación no fue develada en la postulación anterior y que, de haber sido observada en la oportunidad, bien podría haberse modificado; se explicó claramente que el año en que se conformó la Corporación no se existía esa terminología, sino que la condición de vulnerabilidad socioeconómica y del entorno, englobaba toda característica y condiciones desfavorables que afectaban a NNA. Sin embargo, mediante Res. Exenta 263 del 12 de septiembre, el consejo rechazó el recurso interpuesto, impidiendo así continuar con la ejecución de programas en la línea de justicia juvenil, debiendo dar término en el mes de diciembre al programa PIL y luego a inicios del mes de enero de 2025 al programa PLE que se ejecutaba desde el año 2007 a la fecha.

Si bien la población femenina predomina en la CEAM, se les hizo entrega de un presente a los varones padres con ocasión de la celebración anual reconociendo también el esfuerzo que realizan para cumplir con sus obligaciones no sólo económicas sino también los aportes emocionales y de cuidado que exige este rol.

A mediados del año se sostuvo reunión con la directora regional del Servicio de Protección Especializada y el área financiera, instancia en la que participaron miembros del directorio, la administradora subrogante y encargada de la unidad de administración y procesos (finanzas) abordando temas de interés como la cancelación extemporánea de las atenciones por concepto de 80 bis, que ameritan una obligatoriedad e inmediatez para su intervención, lo que afecta el ejercicio financiero de cada programa y la estabilidad laboral del personal que se contrata bajo este parámetro.

Ya en el segundo semestre, se produce el traslado del programa OSL desde Administración Central a nuevas dependencias emplazadas en calle el Arenal 609 Talca. Este cambio no sólo implicó el contar con mayores y mejores espacios, sino que también otorgó autonomía a un equipo de trabajo abocado a la inserción y reinserción laboral. Estos cambios si bien se observan desde lo material o físico dan cuenta de representaciones mentales de madurez y orientación a la tarea desde una línea de consolidación y de menor incertidumbre.

En el periodo se desarrolló un operativo oftalmológico para trabajadores CEAM y sus familias, facilitando así el acceso a una actualización anual de las deficiencias oculares como a la compra de lentes a un mejor precio y con la agilidad que el cambio amerita.

Este tipo de actividades, si bien no son utilizadas por todo el personal, quienes participan la valoran positivamente como una gestión corporativa de cuidado a los colaboradores en la CEAM. Agregar que, en esta línea, a fines de año se coordinó la ejecución de un operativo EMPA tendiente a pesquisar patologías asociadas a enfermedades cardiovasculares y crónicas como la diabetes mellitus y otras.

Con la finalidad de equilibrar las remuneraciones del personal que desarrollaba funciones administrativas contables a las condiciones del mercado con acuerdo del directorio, se realizó una mejora salarial a todas las secretarías de los programas y al personal de apoyo de la administración central, considerándose un reconocimiento al trabajo bien desempeñado y motivacional para la retención de los talentos internos.

Como es habitual con ocasión de las fiestas Patrias cada programa celebra en compañía de sus usuarios y familias a nivel de equipo. Desde la administración central se llevó a cabo una actividad recreativa con competencias y juegos populares y de camaradería junto al directorio.

Ante la promulgación de la ley, en coordinación con la Mutual de seguridad se llevó a cabo jornadas de capacitación sobre la Ley Karin que vino a proteger y respetar las relaciones personales y laborales sancionando las relaciones abusivas y agresivas que se presentan en el espacio laboral. De este modo, se abordó con la debida seriedad este tema contingente y delicado, cuya ley se constituye en un ordenamiento jurídico sensible, potencialmente subjetivo, pero que se hizo cargo de un ejercicio de abuso de poder de la larga data.

También la Mutual de Seguridad desarrolló la capacitación en uso de extintores para nuevos trabajadores que no habían accedido en la capacitación anterior. Así anualmente se da cumplimiento a la promoción de la activación o actualización de estos conocimientos que no buscan otro objetivo que habilitar ante catástrofes, incendios, sismos u otras eventualidades que pueden afectar a la comunidad en general.

Como es tradición en el mes de octubre se celebra la Semana del Educador. En esta oportunidad, contempló actividades como el desarrollo de la feria de las Pulgas en las afueras de la administración central en que participan todos los programas y equipos vendiendo, regalando o haciendo trueque de artículos de vestuario usado, libros, artesanías, alimentos y terapias complementarias como masajes corporales, entre otras. Con seguridad las imágenes retenidas en las fotografías no reflejan ni permiten dar cuenta del ambiente que genera este tipo de actividades, las cuales, sin duda alguna, distraen

desde el foco de lo netamente laboral por un momento y distenderse en actividades convivencia social y un sano compartir. Esta actividad en particular, siempre ha contado con una excelente evaluación de parte de los equipos impulsando su reiteración anual con innovaciones que los propios integrantes van adosando acorde a la creatividad que les caracteriza.

Esta conmemoración concluyó con una jornada alegre, competitiva y recreativa en que el directorio también participó activamente, sellando estas celebraciones con un almuerzo de camaradería en conmemoración a los 30 años de constitución de la Corporación.

También en octubre se promulgaron las bases de licitación del programa OSL periodo 2025-2026 lo que significó reorientar esfuerzos en el diseño de un nuevo proyecto mejorado en comparación al anterior y con más certezas de adjudicación.

En igual mes el programa PLE enfrentó el robo de especies en sus dependencias ante lo cual se realizaron todas las diligencias que la normativa establece para la denuncia ante Fiscalía, así como ante el ente financista, además significó la inmediata reparación de los daños para evitar otros acontecimientos similares. Según se identificó fue extraído un notebook inventariado en el programa PIL.

Una positiva gestión resultó la adquisición de una camioneta 0 KM para el programa Nahuen, toda vez que la extensión territorial de la comuna impedía acceder a localidades alejadas del centro comunal mediante el uso de la locomoción colectiva. Agregar que esta adquisición también trajo aparejado la designación de conductores entre los profesionales de las duplas interventivas, quienes, a partir de ella, comenzaron a recibir una asignación económica adicional a nivel de incentivo ante dicha responsabilidad, pero también como resguardo ante posibles sanciones producto de omisiones o infracciones de tránsito.

Destacar que la administración central siempre ha enfrentado limitaciones a la hora de desarrollar actividades de autocuidado, sin embargo, al finalizar el año fue posible desarrollar una actividad de autocuidado y una actividad navideña propia de la misma forma como la realizan los demás programas de la CEAM.

En los meses finales del año, la CEAM hizo llegar obsequios y reconocimientos a los profesionales Psicólogos, Trabajadores Sociales y en el mes de diciembre a las secretarías de los programas reconociendo su aporte a la labor institucional. En esta línea con ocasión de navidad, se hizo llegar un obsequio a cada trabajador consistente en una polera corporativa para facilitar su desempeño e identificación ante los usuarios y la comunidad.

No siempre se da término a un año con sólo acontecimientos alegres o positivos, por el contrario, si bien la evaluación final del año 2024 se compuso de elementos muy favorables a nivel de equipos de trabajo, gestión y administración de recursos, resultó lamentable el envío de cartas de aviso por término de contratos para las profesionales de los programas PIL a contar del 31 de diciembre y desde mediados de enero para el equipo PLE.

En la medida de las posibilidades la institución procuró la reubicación en programas de protección en ejecución, pero la formación y la inclinación por el área de responsabilidad juvenil de la mayoría de los profesionales, determinó el efectivo alejamiento ante una vinculación de tantos años. Favorablemente la riqueza profesional y experiencia en el ámbito, les permitió en forma casi inmediata incorporarse laboralmente lo que redujo la nostalgia no sólo experimentada por los colaboradores sino también para los integrantes del directorio que también se vieron muy afectados por este drástico cambio.

CUENTA FINANCIERA AÑO 2024

Durante el ejercicio 2024, el Área de Finanzas de la corporación desempeñó un rol estratégico en la administración eficiente y responsable de los recursos financieros, contribuyendo de manera directa a la sostenibilidad operativa de la organización contando con el apoyo indiscutido de las directoras de proyectos. Su gestión se orientó a asegurar el uso eficaz, transparente y alineado al interés público de los fondos destinados a la ejecución de programas dirigidos a niños, niñas y adolescentes (NNA) y sus familias.

Esta unidad fue responsable de la planificación, ejecución presupuestaria, control financiero y rendición de cuentas ante los organismos públicos financiadores, cumpliendo en su totalidad con las normativas legales, contables y contractuales vigentes. Asimismo, durante el período, se fortalecieron los mecanismos internos de control financiero, permitiendo una mayor trazabilidad y optimización de los recursos disponibles.

La presente cuenta pública proporciona una visión integral de la gestión de recursos correspondiente al año 2024, reafirmando el compromiso institucional con la transparencia, la probidad y la misión social que orienta nuestro quehacer.

A continuación, se expone el desempeño y evolución funcional del Área de Finanzas:

I. INGRESOS

Se dispuso de trece fuentes de ingreso, correspondientes principalmente a nueve programas vigentes de intervención dirigidos a niños, niñas y adolescentes (NNA). De estos, los programas AFT PF Remolino, Relmu, Nahuen, Mewlen y Programa de Protección Especializada para el tratamiento de Consumo Problemático de Alcohol y/o Droga fueron financiados mediante subvención del Servicio de Protección Especializada. Adicionalmente, dos programas vigentes siendo Libertad Asistida Especial Provincia de Talca e Intermediación Laboral que recibieron subvención del Servicio Nacional de Menores. Por su parte, el programa de Orientación Sociolaboral (OSL) fue financiado por el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA). Finalmente, se mantuvo como fuente de ingreso el arriendo del inmueble institucional ubicado en 9 Oriente N°0140, Talca.

FINANCISTA	PROYECTO
SERVICIO DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA	AFT NAHUEN
	PF NAHUEN
	AFT MEWLEN
	PF MEWLEN
	AFT RELMU
	PF RELMU
	AFT REMOLINO
	PF REMOLINO
	PDC
SERVICIO NACIONAL DE MENORES	PLE
	PIL ALA/ASR
SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL	OSL MAULE
EX ESCUELA ABATE MOLINA	ARRIENDO INMUEBLE

En cuanto a los programas de atención a NNA, la modalidad de financiamiento se estructura en torno al sistema de Unidades de Subvención (USS), cuyos ingresos se calculan de acuerdo con la cantidad efectiva de atenciones mensuales brindadas por programa. El valor por atención presenta un ajuste anual conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

En relación con los ingresos del año 2023, durante el año 2024 se registró un incremento del 141,2%, explicado principalmente por la adjudicación de nueve nuevos proyectos. Este aumento permitió fortalecer la solvencia financiera de la institución, asegurando así el funcionamiento adecuado de los programas, incluyendo la contratación de personal, el arriendo de inmuebles, la adquisición de materiales metodológicos, entre otros insumos operativos.

Asimismo, este fortalecimiento presupuestario impactó positivamente en el funcionamiento de la Administración Central, la cual durante años operó con recursos y dotación mínima, generando sobrecarga laboral, desgaste del equipo y una reducción en su estabilidad y capacidad operativa. La mejora en los ingresos permitió comenzar a responder a necesidades críticas acumuladas, en un contexto institucional que enfrenta demandas crecientes y los desafíos propios de una corporación que transita una etapa de persistencia, marcada por la alta variabilidad en los procesos de licitación y adjudicación de nuevos proyectos.

Cabe precisar que los programas AFT PF reciben dos subvenciones diferenciadas, las cuales se asignan en función del perfil y las características de los usuarios atendidos. Estas subvenciones no implican necesariamente la entrega de prestaciones homogéneas, sino que responden a los requerimientos definidos en cada proceso de intervención. En este sentido, la oferta programática se adecua de manera específica a las trayectorias, necesidades y niveles de complejidad de los casos, asegurando una atención pertinente y contextualizada. De similar modo, el programa PIL recibió recursos adicionales a través de dos componentes específicos: PIL ALA, centrado en la preparación y capacitación de personas para su incorporación al mundo laboral, y PIL ASR, orientado a brindar apoyo emocional, psicológico y social a personas que han estado privadas de libertad o que enfrentan dificultades para su reinserción en la sociedad. La articulación de ambos proyectos permitió no solo ampliar la cobertura programática, sino también fortalecer una respuesta integral que aborde tanto la empleabilidad como los factores psicosociales que inciden en los procesos de inclusión social y laboral.

1. Detalle de ingresos

A continuación, se refleja el ingreso efectivo obtenido por usuario atendido según tipología de programa y financista.

i. Servicio de Protección Especializada

PROGRAMA	INGRESOS PERCIBIDOS
AFT RELMU	\$ 179.876.237
PF RELMU	\$ 61.986.231
AFT REMOLINO	\$ 187.980.838
PF REMOLINO	\$ 66.512.385
AFT MEWLEN	\$ 180.017.678
PF MEWLEN	\$ 61.379.064
AFT NAHUEN	\$ 156.633.283
PF NAHUEN	\$ 48.904.542
PDC	\$ 44.900.523
TOTAL INGRESOS	\$ 988.190.781

ii. Servicio Nacional de Menores

PROGRAMA	INGRESOS PERCIBIDOS
PLE	\$ 226.092.322
PIL ALA	\$ 18.609.671
PIL ASR	\$ 23.319.531
TOTAL INGRESOS	\$ 268.021.524

iii. Servicio Nacional para la prevención y rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol

PROGRAMA	INGRESOS PERCIBIDOS
OSL MAULE	\$ 50.100.000
TOTAL INGRESOS	\$ 50.100.000

iv. Arriendo establecimiento educacional EX - CEAM

FUENTE DE INGRESO	INGRESOS PERCIBIDOS
ARRIENDO DE INMUEBLE	\$ 19.532.784
TOTAL INGRESOS	\$ 19.532.784

Los ingresos percibidos por concepto de subvención desde el Servicio de Protección Especializada equivalen al 75% de los ingresos totales percibidos. A ello se suman los ingresos por subvención del Servicio Nacional de Menores (SENAME), los cuales equivalen al 20% de los ingresos anuales percibidos, y los provenientes del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), correspondieron al 4% del total de ingresos percibidos, finalmente por concepto de arriendo de la escuela a la Corporación Educacional Artística del Maule se recibieron un total de \$19.532.784 que sólo reflejan el 1% del total anual de ingresos. De esta manera, el total de ingresos por subvenciones durante el período fue de **\$1.306.312.305**.

Así, los organismos financiadores realizaron procesos de supervisión financiera a los programas como a la Administración Centralizada, no registrándose observaciones pendientes de resolución, lo que da cuenta de una gestión financiera conforme a los lineamientos corporativos y normativos establecidos por los diversos servicios financieristas.

Precisar que, los ingresos generados por concepto de arriendo de la infraestructura de la ex Escuela Abate Molina fueron destinados a cubrir gastos operativos de la Corporación y a financiar actividades institucionales, tales como la conmemoración del 30° aniversario de la entidad, celebración día del educador obsequio navidad, entre otros.

II. EGRESOS

Los egresos de la Corporación presentan un comportamiento financiero estable, caracterizado por una estructura de costos compuesta principalmente por remuneraciones del personal, gastos operacionales, pagos por honorarios profesionales, arriendo de infraestructura, indemnizaciones legales y asignaciones extraordinarias, entre otros conceptos.

De esta forma, es posible observar los egresos más representativos del período según el siguiente detalle:

- i. **Remuneraciones:** Corresponde a la principal inversión institucional en capital humano, representando el gasto asociado a contratos de trabajo del personal. El monto total ejecutado fue de \$712.209.557 equivalentes al 57,8% del total anual de egresos.
- ii. **Gastos Generales:** Incluyen desembolsos recurrentes en el marco de la operación mensual de los programas: servicios notariales, seguros, mensualidades de sala cuna, alimentación, material didáctico, entre otros. Total anual: \$246.226.851 equivalentes al 20% del total anual de egresos.
- iii. **Arriendo de Infraestructura:** Gasto destinado para el arrendamiento de inmuebles necesarios para la operación de los programas, lo que incluye costos por corredores de propiedades y mes de garantía. Este gasto es esencial para asegurar la disponibilidad de espacios adecuados para el desarrollo de las actividades y el funcionamiento eficiente de los programas. Total: \$70.444.935.
- iv. **Equipamiento:** Inversión destinada a la implementación de nuevos proyectos, incluyendo adquisición de mobiliario y equipamiento técnico. Total: \$50.346.649.
- v. **Honorarios:** Comprenden pagos a profesionales por servicios prestados bajo modalidad de boleta de honorarios, tanto permanentes como eventuales, en función de necesidades programáticas específicas. Monto anual: \$40.034.285.
- vi. **Indemnizaciones:** Pagos por concepto de desvinculaciones laborales, ya sea por reducción de usuarios o renuncias voluntarias del personal. Monto anual: \$27.338.263.
- vii. **Mantenimiento y Reparación:** Asociado a infraestructura, equipamiento tecnológico, bienes muebles y vehículos institucionales. Monto total: \$15.364.039.
- viii. **Aguinaldos y Bonos:** Incluye Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, y Bono de Término de Conflicto, en conformidad con los beneficios establecidos para trabajadores del sector público. Total ejecutado: \$14.994.331.
- ix. **Material de Oficina:** Adquisición de insumos para la gestión administrativa de los programas. Total: \$13.861.547.
- x. **Consumos Básicos:** Gasto correspondiente a servicios básicos como electricidad, agua potable, telefonía fija y móvil. Total: \$9.596.209.
- xi. **Materiales de Aseo y Calefacción:** Adquisición de insumos destinados a labores de limpieza en oficinas y espacios de atención al público, así como gasto asociado al abastecimiento de insumos para calefacción, principalmente gas licuado. Total: \$11.073.842.

- xii. **Seguridad – Alarmas:** Pago por servicios de alarmas y vigilancia para oficinas y recintos operativos. Monto ejecutado: \$5.622.187.
- xiii. **Alimentación:** Inversión en colaciones y alimentación para NNA beneficiarios de los programas. Total: \$5.372.297.
- xiv. **Capacitación:** Destinado al fortalecimiento profesional del equipo técnico y al desarrollo de competencias de los usuarios, con un monto de \$3.739.886.
- xv. **Salud e Higiene:** Gasto en insumos de protección personal y sanitización (mascarillas, alcohol gel, desinfectantes, etc.), por un total de \$1.856.279.
- xvi. **Combustible y Lubricantes, Mantención de Vehículos y Seguro de Vehículos:** Gastos vinculados al funcionamiento de vehículos institucionales utilizados en el desarrollo de actividades en terreno, incluyendo costos por servicios técnicos asociados al mantenimiento preventivo y correctivo de la flota, así como el pago de primas anuales de seguros correspondientes a los vehículos de la Corporación. Monto ejecutado: \$2.438.459.
- xvii. **Gastos Bancarios:** Corresponde a comisiones y cargos asociados a la administración de cuentas corrientes institucionales. Total: \$622.339.

III. DEVOLUCIÓN DE EXCEDENTES

Al término de los proyectos en ejecución, se identifican excedentes por término de proyecto, entendidos como los recursos financieros que, una vez concluida la ejecución de un programa, no han sido comprometidos ni devengados, y que por tanto quedan disponibles tras la finalización formal y financiera del mismo. Para el efectivo traspaso se requiere la autorización del Servicio que apruebe en base a los fundamentos expuestos.

Estos excedentes constituyen la diferencia positiva entre el presupuesto total asignado y el monto efectivamente ejecutado, y su origen se atribuye, en términos generales, a sobre atenciones prestadas durante la ejecución del proyecto y/o a ingresos generados por la venta de activos institucionales, tales como la venta de vehículos corporativos.

Es importante señalar que, conforme a la modalidad vigente para el desembolso de subvenciones, los pagos por sobre atenciones presentan un desfase temporal de tres o más meses, lo cual impacta en la gestión de liquidez operativa. Además, la subvención correspondiente al último mes del periodo de ejecución no puede ser aplicada, al encontrarse fuera del marco operativo, limitando así su utilidad para el financiamiento de gastos reales de los proyectos.

Adicionalmente, el modelo financiero aplicado por financistas parte de la premisa de que los colaboradores acreditados generan ingresos propios, una premisa que no se condice con la realidad del proceso de intervención. Se presume que la subvención debe entenderse como un apoyo complementario para la ejecución programática y no como la fuente principal de financiamiento, esta situación conlleva a la devolución de recursos al financiador, incluso cuando los servicios y prestaciones

planificadas han sido efectivamente ejecutados, debido a limitaciones estructurales propias del esquema de financiamiento vigente.

En el ejercicio presupuestario del año 2024, se procedió a la devolución de excedentes de recursos provenientes del Programa PIE 24 Horas, por un total de \$35.972.243, y del Programa PPF Remolino, por un total de \$30.588.917, ambos en el marco del Servicio de Protección Especializada. Estos montos fueron redistribuidos estratégicamente en los programas vigentes de la institución, con el fin de fortalecer su operatividad mediante inversiones orientadas a la mejora de infraestructura, adquisición de bienes muebles y desarrollo de procesos de capacitación dirigidos al equipo profesional.

Excedentes generados por la finalización de proyectos, los cuales han sido transferidos a nuevos proyectos en ejecución para el año 2024

FINANCISTA	ORIGEN	DESTINO	MONTO
SERVICIO DE PROTECCION ESPECIALIZADA	PIE 24 HORAS	AFT NAHUEN	\$ 21.872.243
		AFT MEWLEN	\$ 11.300.000
		AFT RELMU	\$ 1.800.000
		AFT REMOLINO	\$ 1.000.000
		AFT REMOLINO	\$ 1.000.000
TOTAL EXCEDENTES PIE 24 HORAS			\$ 35.972.243

FINANCISTA	ORIGEN	DESTINO	MONTO
SERVICIO DE PROTECCION ESPECIALIZADA	PPF REMOLINO	AFT NAHUEN	\$ 2.631.783
		AFT MEWLEN	\$ 4.221.783
		AFT RELMU	\$10.621.783
		AFT REMOLINO	\$ 8.431.783
		PDC	\$ 4.681.785
TOTAL EXCEDENTES PPF REMOLINO			\$ 30.588.917

Devolución de excedentes por término de proyectos en ejecución

ORIGEN	DESTINO - FINANCISTA	MONTO
PIL ALA	SERVICIO NACIONAL DE MENORES	\$ 1.484.556
PIL ASR	SERVICIO NACIONAL DE MENORES	\$ 1.064.409
TOTAL EXCEDENTES PIL		\$ 2.548.965

IV. HITOS FINANCIEROS

Durante el período informado, el Área de Finanzas de la Corporación Educacional Abate Molina de Talca consolidó avances significativos que contribuyeron al fortalecimiento de la gestión institucional, promoviendo la eficiencia en la administración y utilización de los recursos públicos disponibles.

A continuación, se detallan los principales hitos y logros alcanzados en materia financiera:

- i. Se adjudicaron un total de 9 nuevos proyectos dentro de la línea de protección a niños, niñas y adolescentes (NNA), lo que resultó en un incremento del 140% en la cobertura de los servicios institucionales en comparación con el año 2023.
- ii. Se implementó un sistema de control interno robusto que optimizó los procesos de supervisión financiera, garantizando una mayor eficacia en el monitoreo de los recursos asignados.
- iii. La entidad fue sometida a supervisiones financieras por parte de SENAME y el Servicio de Protección Especializada, obteniendo resultados sin observaciones relevantes, lo que reafirma el compromiso institucional con la transparencia y la eficiencia en el uso de los recursos económicos. El 100% de las rendiciones requeridas por los financiadores fueron entregadas dentro de los plazos establecidos, garantizando el cumplimiento de las obligaciones contractuales y la rendición de cuentas efectiva.
- iv. Se implementaron mejoras en la estructura salarial del cargo de secretarías de la corporación, posicionando a la organización de manera competitiva en el mercado laboral y mejorando la retención de talento.
- v. El 75% de los proyectos fueron ejecutados con recursos públicos destinados a la implementación de bienes muebles e infraestructura, mientras que el 25% restante fue financiado con recursos propios, lo que contribuye a fortalecer la autonomía financiera de cada programa.
- vi. Se desarrollaron 13 proyectos con un impacto directo, proporcionando fuentes de ingreso a más de 90 personas, contribuyendo al desarrollo económico local y la inclusión laboral de nuevos profesionales con perfeccionamiento atingente a los requerimientos interventivos.

- vii. Aproximadamente el 17,5% de los ingresos percibidos durante el año 2024 desde el Servicio de Protección Especializada corresponde a sobre atenciones ejecutadas, reflejando un componente relevante dentro de la estructura de financiamiento asociado a atención extraordinaria de NNA.
- viii. En lo que respecta a los ingresos mensuales por concepto de subvención, se registra un retraso de hasta cuatro meses en los pagos correspondientes a sobre atenciones por parte del Servicio de Protección Especializada, lo cual ha generado presión financiera en la ejecución regular de los programas.
- ix. Se destinaron recursos provenientes de cuentas privadas de la Corporación para el reconocimiento institucional de los equipos de trabajo, mediante la realización de actividades conmemorativas tales como el Día Internacional de la Mujer, Día de la Madre, Día del Trabajador Social, Día del Psicólogo, Día de la secretaria, cierres de proyectos y celebraciones de Navidad.
- x. Para la postulación a la nueva licitación del programa OSL Maule, la institución realizó una inversión en garantía por fiel cumplimiento contractual, la cual ascendió a \$ 1.566.880, conforme a las bases administrativas del proceso licitatorio. Por otra parte, ha reubicado sus operaciones, trasladándose desde las instalaciones de la AACC a una oficina destinada exclusivamente a su funcionamiento. Como parte de este proceso, la AACC entregó el equipamiento necesario para asegurar el buen desempeño del programa, lo que representó un aporte valorizado en aproximadamente \$27.240.000. Este equipamiento incluyó bienes muebles y tecnológicos esenciales para el desarrollo de las actividades del programa, como también aporte el recurso humano disponible para gestión técnica y financiera. Además, en el marco de la expansión y mejora de la cobertura del programa, se sumó un arriendo de oficina en Curicó, con el fin de establecer un espacio dedicado a la atención de participantes de esa zona. Esta nueva oficina permitió ofrecer un servicio más cercano y accesible a los usuarios de la región, optimizando así la atención y la gestión de los programas implementados.
- xi. Durante el ejercicio 2024, se mantuvo en régimen de arriendo la propiedad ubicada en 9 Oriente N°0140, Talca, destinada al funcionamiento operativo de un establecimiento educacional.
- xii. En relación con los inventarios, la Corporación maneja dos tipos de inventarios: uno adquirido con recursos de subvención y otro de carácter corporativo. En este último, se destaca su relevancia en la implementación inicial de los proyectos adjudicados para el año 2024. Los bienes del inventario corporativo, tales como escritorios, sillas, notebooks, impresoras y otros bienes muebles esenciales, han sido fundamentales para garantizar el normal funcionamiento de los nuevos programas. Este inventario ha permitido la habilitación de aproximadamente 85 puestos de trabajo, contribuyendo significativamente al desarrollo y expansión de los proyectos. Desde la AACC, se ha realizado un esfuerzo considerable para asegurar un control total sobre el inventario corporativo. Este inventario se encuentra debidamente distribuido tanto en las bodegas de la Administración Central como en el inmueble corporativo ubicado en 14 1/2 SUR 01576, Villa Despertar, Talca, asegurando una gestión eficiente y organizada de los bienes y recursos. Este sistema de inventarios no solo facilita el monitoreo y la trazabilidad

de los bienes, sino que también optimiza los recursos, garantizando la implementación efectiva de los nuevos proyectos adjudicados.

- xiii. Durante el periodo 2024, la Corporación ha enfrentado dificultades significativas para encontrar inmuebles que cuenten con la capacidad necesaria para el correcto funcionamiento de los programas, y que, a su vez, cumplan con los requisitos técnicos establecidos por el servicio correspondiente. A pesar de los esfuerzos realizados, la disponibilidad de propiedades que reúnan las condiciones de espacio, accesibilidad, seguridad y equipamiento técnico ha sido limitada. Sin embargo, la Corporación continúa trabajando en la identificación de alternativas viables y en la búsqueda de soluciones que permitan garantizar el cumplimiento de los estándares técnicos requeridos, sin comprometer la calidad y continuidad de los programas.
- xiv. La Corporación implementó de manera efectiva el Programa PDC en su sede corporativa, ubicada en 17 Norte 1219, Talca.

En conclusión, durante el período 2024, el área financiera ha mantenido un enfoque firme en la optimización de los recursos, la transparencia en la gestión y el cumplimiento de los objetivos establecidos. A través de una gestión eficiente y responsable de los recursos, hemos podido asegurar la continuidad de los programas, cumplir con las exigencias regulatorias y afrontar los desafíos imprevistos con agilidad. Si bien se han presentado algunas dificultades, como la búsqueda de inmuebles adecuados y la implementación de nuevos proyectos, estos retos han sido gestionados con dedicación, logrando avances significativos en áreas clave. La Corporación continúa comprometida con el uso responsable de los recursos públicos, buscando siempre mejorar la calidad de los servicios entregados a la comunidad desde una línea transparente.

De cara al futuro, seguimos trabajando en la optimización de los procesos, el control eficiente de los recursos y la ampliación de la cobertura de nuestros programas, con el objetivo de cumplir con nuestra misión institucional y generar un impacto positivo en las personas y las comunidades que atendemos.

GESTIÓN DE PERSONAS

El capital humano es el pilar esencial sobre el que se edifica el éxito de cualquier organización. Está compuesto por las competencias, el conocimiento y la experiencia que cada integrante aporta, constituyendo un recurso clave para el desarrollo de la organización. Desde la perspectiva de la psicología empresarial, el capital humano son las personas que, a través de su trabajo y compromiso, permiten que se cumplan los objetivos organizacionales y se generen cambios significativos.

Una correcta administración del capital humano permite identificar y atraer a los mejores talentos, desarrollarlos y retenerlos a largo plazo. Además, fomenta una cultura organizacional positiva, donde se valora la diversidad, la capacitación continua y el trabajo en equipo. En este contexto, la gestión de recursos humanos se convierte en un proceso clave para aumentar la competitividad de la empresa, adaptarse a los cambios del mercado y, en última instancia, garantizar que los recursos humanos sean un verdadero motor para la transformación y el crecimiento.

Por esto, desde la corporación se ha velado en que los valores estén alineados al correcto desarrollo y cuidado de las personas. Es así que la misión de la Corporación se centra en el trabajo directo con niños, niñas y adolescentes de la región del Maule, a quienes se les brinda atención y apoyo para transformar sus realidades, superar sus adversidades y construir futuros más esperanzadores.

En cuanto a la composición de los trabajadores, se observa una predominancia del sexo femenino, representando un 84% del total, mientras que el sexo masculino alcanza sólo un 16%. Esto se mantiene prácticamente igual que el año anterior, por lo que no ha existido mayor variación en la composición de género de nuestros colaboradores. El único programa que mostró una diferencia más significativa fue el PDC que tuvo 60% de mujeres y 40% de hombres y siendo el OSL y PIL con 100% de mujeres, los únicos programas que no tuvieron varones durante el 2024.

Al cierre del año 2024 la Corporación quedó conformada por 89 colaboradores distribuidos en 8 programas y 1 Administración Central, experimentando un aumento del 160% de la dotación en comparación al año anterior (34 colaboradores), principalmente por la apertura de los programas AFT-PF de Talca, Maule Norte y San Clemente. En relación a las funciones y roles durante el 2024 se tuvo un 74% de cargos profesionales con 65 colaboradores. A esto se le suma 1 Administradora, 8 directoras, equivalentes al 9%, 6 secretarías representando el 7%, 2 jefaturas de área (2%), 4 administrativos equivalentes al 4%, 2 auxiliares de aseo (2%).

Respecto de las contrataciones, durante el año se realizaron un total de 91, quintuplicando el total del año anterior que fueron 17, dado a los nuevos programas y el aumento de personal en Adm. Central. Aparte de estas 91 personas, se suman 15 contrataciones a honorarios, principalmente del proyecto OSL como también en labores esporádicas en programas y reemplazos en Adm. Central, como fue el pre y post natal de jefe de Gestión de Personas, contrataciones que se basaron en el aumento de atención de usuarios comprometidos en el proyecto, ingresando de esta manera bajo la figura de artículo 80 bis 8 profesionales con el fin de implementar de 1 dupla adicional en AFT-PF Remolino, 1 para AFT-PF Mewlen y 1 para AFT-PF Relmu y 2 gestores territoriales adicionales.

Con el fin de realizar estas contrataciones se gestionaron 163 evaluaciones Psicolaborales en su gran mayoría por Consultora Amun como también por Psicóloga Paola Carrera.

Tal como se ha mencionado, durante el año 2024 iniciaron los programas AFT-PF, pero también se dio inicio al programa PDC el mes de junio. Este programa se enfoca en la atención de NNA con consumo problemático de Alcohol y/u otras drogas-programa 24 horas. En la línea de intervención y reparación se tuvo que contratar personal especializado en el área, generando dificultades para la provisión de algunos cargos y perfiles. Esta dotación se logró completar de manera paulatina debido a que la cantidad de usuarios al inicio no fue la total convenida, aumentando las contrataciones a medida que aumentaron los usuarios atendidos y superando las dificultades de reclutamiento que se fueron dando. Por ejemplo, fue muy complejo encontrar un profesional Psiquiatra que comprometiera atenciones por hora a los usuarios vía honorarios para el programa PDC. Tras mucha búsqueda se logra contactar un profesional de extensa experiencia, de la región de Coquimbo quien realizó las atenciones de manera virtual.

Por otro lado, los profesionales técnicos en rehabilitación de la región son escasos, debido a que ninguna institución educacional imparte esta carrera. Ante este obstáculo se solicitó a SPE ampliar el perfil a profesionales técnicos Sociales con experiencia o especialización en tratamiento de consumo, logrando de esta manera cumplir con la dotación comprometida en el proyecto.

Es de mencionar que se crearon nuevos perfiles de cargo y funciones dentro de la organización que no existían y que debieron responder a los nuevos programas adjudicados y en ejecución. Es así como la figura de los acompañantes terapéuticos y gestores, ambos cargos profesionales de la Psicología y Trabajo Social, se agregaron a la institución. Estos cargos fueron diseñados y analizados por las directoras, con el fin de alcanzar el perfil más adecuado para las labores a realizar y ante la premura de contratación por la puesta en marcha de los programas. Este aumento considerable en las contrataciones, principalmente en relación a profesionales de las áreas mencionadas anteriormente, conllevó a la profesionalización y especialización mínima consistente en expertiz en trabajo en infancia y familias con vulneración de derechos para dar cumplimiento a la normativa de SPE y generar una adecuada atención a los usuarios y a la calidad del servicio.

Otro hito importante en relación a la dotación, es la ampliación y reestructuración de los cargos de la Adm. Central, ante la renuncia de la encargada de finanzas y personal y la licencia médica prolongada de la secretaria. Además, se añade el aumento de ingresos por funcionamientos de nuevos proyectos, lo que permite ampliar la dotación existente en la Administración. Es así que durante el mes de mayo se incorporaron a la Corporación los cargos de jefa de Administración y Procesos y jefa de Gestión de Personas y equipos, dividiendo los departamentos con el fin de ejercer roles específicos que permiten una adecuada administración de los recursos financieros, materiales y humanos. Así cada uno de estos departamentos quedó estructurado con una jefatura a cargo del área y profesionales de apoyo a la gestión respectiva. Es importante mencionar también que durante los meses Junio a septiembre la Administradora estuvo con licencia médica, reemplazo que fue realizado por parte de la directora del programa PLE, quien asumió el cargo con el objetivo de liderar la Corporación y que los procesos

podrían continuar de manera adecuada, con el respaldo continuo del equipo y particularmente de directorio.

Indicar, además, que la Corporación da cumplimiento a la legislación laboral en materia de Protección a la maternidad con el acceso expedito a salas cunas para hijos/as de trabajadoras y a la autorización para desarrollar labores en forma mixta (presencial y remota) a fin de proteger el cuidado infantil lo cual se desarrolló mediante convenio con Sala Cuna Winnie the Pooh de la ciudad de Talca, haciendo uso de este beneficio 1 colaboradora por un periodo de 3 meses y medio, beneficio al que se dio término una vez concluida las labores de la trabajadora debido al término del programa PLE al que pertenecía.

Durante el periodo, se gestionaron un total de 24 indemnizaciones, distribuidas de la siguiente manera: 21 colaboradoras pertenecientes a programas del Servicio Mejor Niñez Y 3 colaboradoras de programas vinculados a Justicia Juvenil, siendo las causales de término de contrato la 159 N°2, renuncia voluntaria del trabajador, con un total de 17 colaboradores, equivalente al 71 %. Luego la causal 159 N°4, por vencimiento del plazo convenido, se efectuaron 5 terminaciones de contrato, representando el 21%. Por último, hubo 2 desvinculaciones por Necesidades de la Empresa equivalentes al 8% dado por el cierre del convenio del programa PIL, el 31 de diciembre del 2024. En relación a las renuncias la gran mayoría fueron por búsqueda de opción laboral mejor remunerada y oportunidades de desarrollo profesional, siendo el programa Relmu quien tuvo la mayor fuga de talentos, siguiendo el programa Mewlen esta misma tendencia. La razón principal de las desvinculaciones por vencimiento de contrato fueron profesionales que no cumplían con el perfil adecuado a las funciones a realizar, quienes fueron evaluados al término del contrato a plazo fijo por sus jefaturas correspondientes y se optó por buscar nuevas personas que pudieran cumplir las funciones de manera más adecuada.

Causal de desvinculación	Cantidad de colaboradores	Porcentaje	Tipo de Indemnización
159 N°2 Renuncia Voluntaria	17	71%	Vacaciones proporcionales
159 N°4 Vencimiento del Plazo	5	21%	Vacaciones Proporcionales
161 Necesidades de la Empresa	2	8%	Vacaciones proporcionales + Años de servicio

En relación a licencias médicas durante el año 2024 se presentaron un total de 74, equivalentes a 1689 días, aumentando de 1091 días en relación al año 2023. Este aumento de licencias médicas está dentro de un rango esperable dado el aumento de la dotación que la Corporación tuvo desde el año 2023 al año 2024. Respecto a los accidentes laborales solo hubo 1 accidente atendido por Mutual sin días perdidos, correspondiente a un accidente de trayecto de una de las colaboradoras.

Durante el año también se realizó el primer estudio de Clima Laboral al interior de la Corporación, aplicando el cuestionario Litwin y Stringer a la totalidad de programas, instrumento que incluye variables como identidad, estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, normas y

conflictos obteniendo como resultados en la dimensión favorable los programas Mewlen y PIL, en la dimensión regular Adm. Central, Nahuen, Remolino, Relmu, PDC y PLE y en la dimensión desfavorable el programa OSL. Se intervino en los programas con los resultados más descendidos con el fin de mejorar la percepción y la satisfacción laboral, mediante talleres grupales e individuales enfocados tras la retroalimentación de los equipos, buscando la mejora continua y en el establecimiento de mejores lugares para trabajar. Dentro de las recomendaciones que se realizaron fue un taller de resolución de conflictos para los programas Nahuen, Remolino y OSL, un taller de miedo a la incertidumbre para Adm. Central y Mewlen y taller de planificación, Organización y delegación para Relmu. Por otro lado, además se sugirió un plan de recompensa para PDC y OSL.

CAPACITACIONES

Respecto al área de capacitación, se realizaron 2 en **Manejo de extintores** por parte de Mutual de Seguridad, la primera en el mes de abril con un total de 52 trabajadores y la segunda, en el mes de octubre, con la participación de 26 trabajadores nuevos o que no asistieron a la jornada anterior.



CAPACITACION MANEJO DE EXTINTORES

Durante Mayo se realizó una capacitación titulada **“Plan Familia Preparada”** dictada y realizada en dependencias de Senapred. El objetivo de esta instancia fue entregar herramientas en caso de alguna emergencia como incendios, inundaciones o terremotos y como actuar ante eventos inesperados o en contexto de emergencia. Se realizó en 3 jornadas, los días 17, 24 y 31 de Mayo, con un total de 67 colaboradores, distribuidos en 18, 29 y 20 asistentes por jornada respectivamente.



CAPACITACION PLAN FAMILIA PREPARADA

Durante los meses de octubre y noviembre, la Mutual de Seguridad realizó capacitación respecto a la ley 21.643, ley Karin, para el total de trabajadores de la CEAM. Esta capacitación abordó las temáticas principales de la puesta en marcha y derechos de los colaboradores en relación a la violencia física, verbal, psicológica en el ámbito laboral y los pasos a seguir ante estas situaciones. La jornada del 30 de octubre tuvo una asistencia de 21 colaboradores y el 05 de Noviembre 37 trabajadores, sumando un total de 58 personas participantes.



CAPACITACION LEY KARIN

OPERATIVOS DE SALUD

En otra materia, durante el año se realizaron 2 operativos de salud. En el mes de abril se realizó vacunación contra la Influenza por parte del Cefsam La Florida, con la participación de aproximadamente 25 colaboradores y el segundo durante el mes de noviembre, con un operativo EMPA por profesionales de la Salud del Cefsam Magisterio.



OPERATIVO EXAMENES DE MEDICINA PREVENTIVA DE ADULTOS – EMPA

Adicionalmente, en el mes de Julio se llevó a cabo un operativo Oftalmológico, en dependencias de Administración Central para todos los colaboradores interesados, alcanzando una asistencia de 41 trabajadores y sus familias.



OPERATIVO OFTALMOLOGICO

CONVENIOS

En cuanto a la gestión de bienestar para los trabajadores se ha suscrito convenio con la ya mencionada Sala Cuna Winii the Pooh orientada al cuidado de los hijos de colaboradoras en beneficio de lo establecido por la legislación en relación a la protección a la maternidad.

Un segundo convenio se suscribió con el centro médico Brisas Salud consistente en descuentos en atención médica y de exámenes y por último un tercer convenio con el parque Casa Noe de la ciudad de Linares con un descuento en la entrada de este parque recreativo para los colaboradores y su familia.

Con el fin de reconocer a trabajadores, se realizaron saludos corporativos al personal en el día de la madre, día del padre, día del Psicólogo, día del Asistente Social, día de la secretaria, entre otros que se exponen a continuación.

SALUDO DIA DE LA MADRE



SALUDO DIA DEL PADRE



SALUDO DIA DEL TRABAJADOR(A) SOCIAL



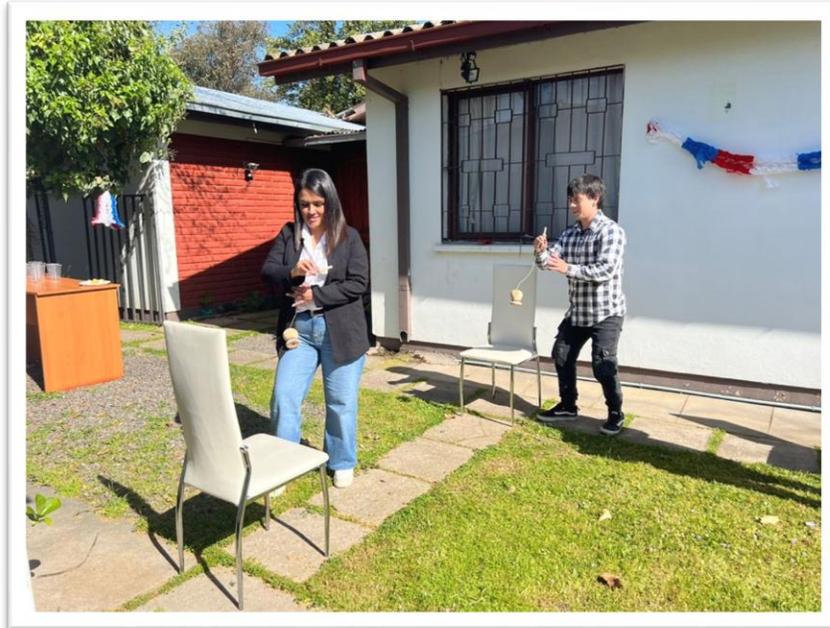
SALUDO DIA DEL PSICOLOGO(A)



SALUDO DIA DE LA SECRETARIA



Dentro de las actividades realizadas durante el año 2024, se celebró las fiestas patrias, en donde cada programa realizó una actividad alusiva a las fiestas, tanto de manera particular como con sus usuarios. En relación a la administración Central se contó con la participan de miembros del directorio como es habitual, compartiendo un espacio de recreación y camaradería.



ACTIVIDAD FIESTAS PATRIAS

Con motivo del aniversario de la institución, durante el mes de Octubre se realizaron diversas actividades; dentro de ellas, una jornada de reflexión sobre la película “El Circo de las Mariposas”, que invitó a renovar el compromiso profesional por los más vulnerados en sus derechos; una feria de las pulgas en el frontis de administración Central, abierta a toda la comunidad; entrega de canastas a familias de beneficiaros en condiciones desfavorables con aportes de los trabajadores CEAM, para terminar con un día de actividades de esparcimiento donde participaron todos los trabajadores y miembros del directorio en actividades, competencias, saludo fraterno del presidente de la corporación y premiaciones y finalizando con un almuerzo para todos los miembros de la institución y directorio.

ACTIVIDADES CELEBRACION DE ANIVERSARIO



Por último, durante el mes de diciembre se envió un saludo navideño en nombre del Directorio con un presente consistente en una polera corporativa para todos los colaboradores con contrato vigente, como retribución por su trabajo y desempeño, así como también para tener una imagen corporativa y un sentido de pertenencia unificado.



Estos antecedentes evidencian la importancia de seguir fortaleciendo los procesos de gestión de personas dentro de la organización. El principal desafío del área radica en avanzar hacia una gestión más estratégica del capital humano, que no sólo responda a las necesidades operativas, sino que también promueva el desarrollo profesional, la retención del talento y el bienestar integral de las y los trabajadores. Esto implica consolidar prácticas de gestión que fomenten la estabilidad laboral, el reconocimiento, la formación continua y un ambiente de trabajo que favorezca la permanencia y el compromiso del equipo humano con la misión institucional.