



**CORPORACIÓN EDUCACIONAL
ABATE MOLINA DE TALCA**

**PERSONA JURÍDICA REGISTRO
N°750**

DE FECHA 12 MAYO DE 1994

MEMORIA 2025

Domicilio 14 Sur 5 Poniente A N°270

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

TABLA DE CONTENIDO

	CONTENIDO	Pág.
I.	Capítulo I : Marco Institucional	3
1.1	Saludo del Presidente CEAM	3
1.2	Integrantes del directorio	4
1.3	Misión, Visión, Valores y Propósitos corporativos	5
1.4	Organigrama institucional	6
1.5	Gestión Corporativa	11
II.	Capítulo II: Unidad Gestión de personas y Equipos	18
2.1	Análisis de género en la composición de equipos y liderazgo de programas CEAM	18
2.2	Dotación por estamento disciplinar/servicios	20
2.3	Contrataciones 2025	21
2.4	Evaluaciones psicolaborales	21
2.5	Aumento de escala de remuneraciones	21
2.6	Indemnizaciones	22
2.7	Licencias Médicas	22
2.8	Accidentes Laborales	22
2.9	Uso de sala cuna o bono compensatorio	22
2.10	Capacitaciones del personal	23
2.1	Cuidados de equipos por programa	26
III.	Capítulo III: Unidad de Administración y Procesos	28
3.1	Ingresos	28
3.2	Egresos	32
3.3	Hitos Financieros	34
IV.	Capítulo IV: Unidad de Gestión de Programas	37
4.1	Asesorías 2025	37
4.2	Vinculación con Responsabilidad Social Universidad de Talca	39
4.3	Producción de material institucional	47
4.4	Modelo de prevención del delito corporativo	49
4.5	Estadísticas Cuenta Pública	50
V.	Capítulo V: Hitos 2025	57
5.1	AFT PF	57
5.2	PDC 24 HORAS	72
5.3	OSL MAULE	74
5.4	PRM CEAM	76
VI.	Capítulo VI: Fotografías, Infografías y material educativo	77

CAPITULO I. MARCO INSTITUCIONAL

1.1 Saludo del Presidente CEAM

*"Les aseguro que lo que hicieron por mis hermanos más pequeños,
Me lo hicieron a Mí"*

Palabras que destacan la radical novedad que anunció Jesús de Nazaret , la sagrada dignidad de los más sufridos , ignorados y postergados y la responsabilidad de asumir esta Verdad con otr@s y con cariño.

GRACIAS a tod@s l@s integrantes de la CEAM que aportaron en hacer Vida este esperanzador y consolador Mensaje y de lo cual nos informan las siguientes páginas .

Guido Goossens Roell

1.2 Integrantes del directorio

- PRESIDENTE : Guido Goossens Roell
- TESORERA : Luisa Verónica Rojas Huanel
- SECRETARIA : Marisol Aguirre Zúñiga
- DIRECTORA : María Ernestina Mascaro Morales
- DIRECTOR : Juan Carlos Carreño



DIRECTORIO CEAM

 **GUIDO GOOSSENS**
PRESIDENTE

 **VERONICA ROJAS**
TESORERA

 **MARISOL AGUIRRE**
SECRETARIA

 **ERNESTINA MASCARÓ**
DIRECTORA

 **JUAN CARLOS CARREÑO**
DIRECTOR

 CORPORACIÓN EDUCACIONAL ABATE MOLINA TALCA
 @ceam_talca

1.3 Misión, Visión, Valores y Propósitos corporativos

VISION

Ser reconocida como una institución comprometida y referente en materias que atañen a población vulnerable en sus derechos o en condiciones de vulnerabilidad que contribuye en la formación de una cultura de la dignidad humana y el desarrollo de una sociedad más justa.

MISION

Ser una Corporación sin fines de lucro, consolidada por su aporte al desarrollo local, regional y nacional en la preservación de los derechos de las personas para la construcción de una sociedad equitativa y humanizadora.

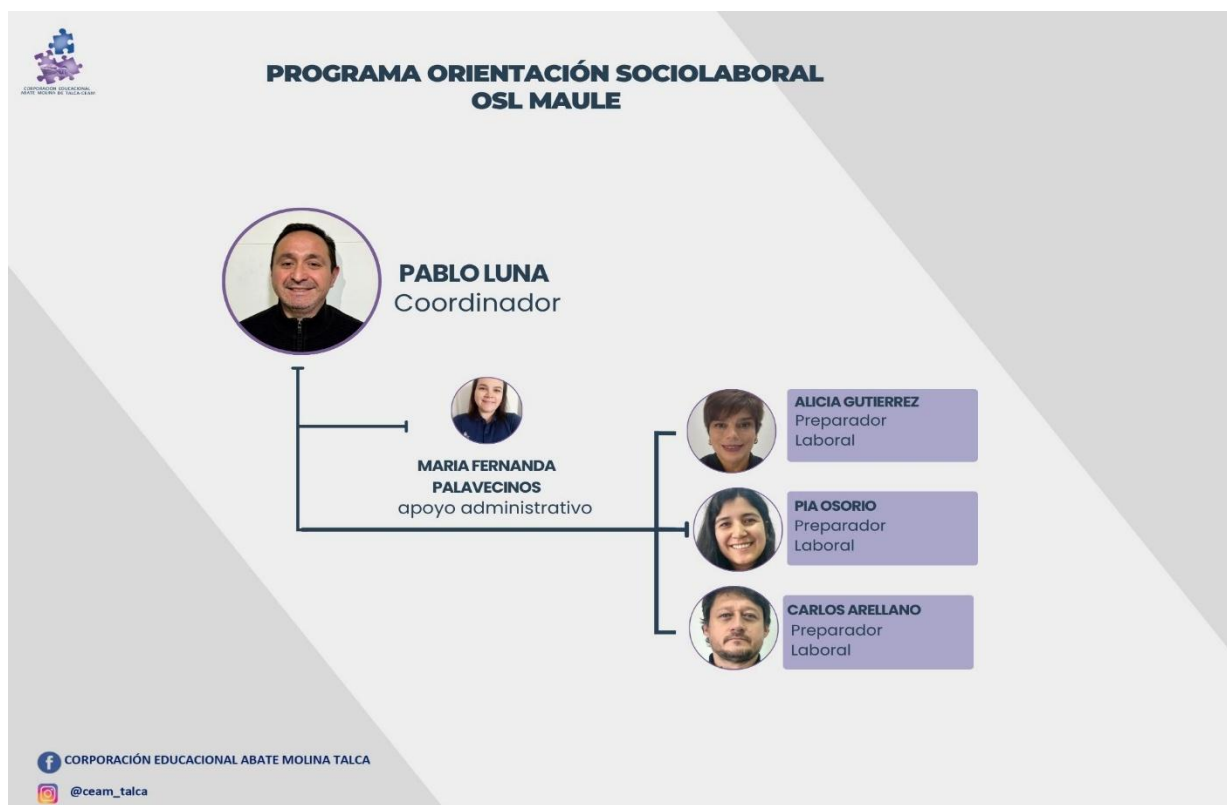
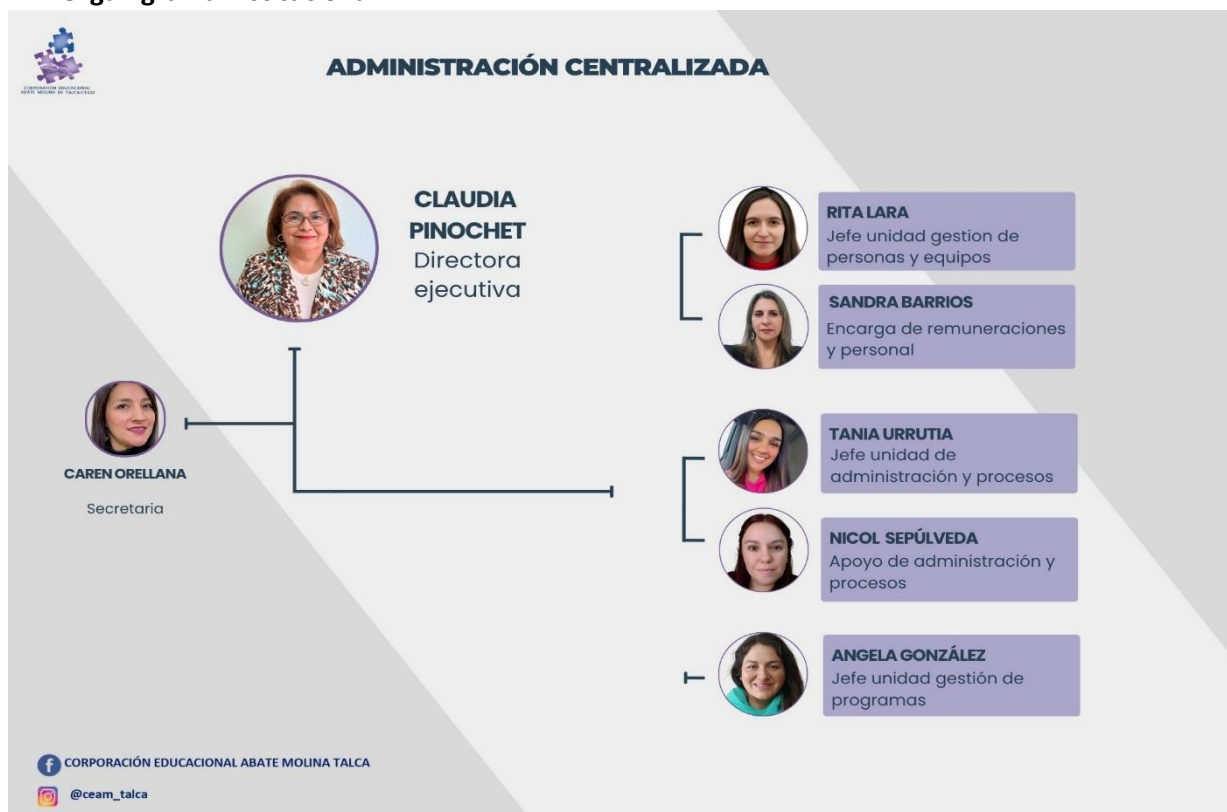
VALORES

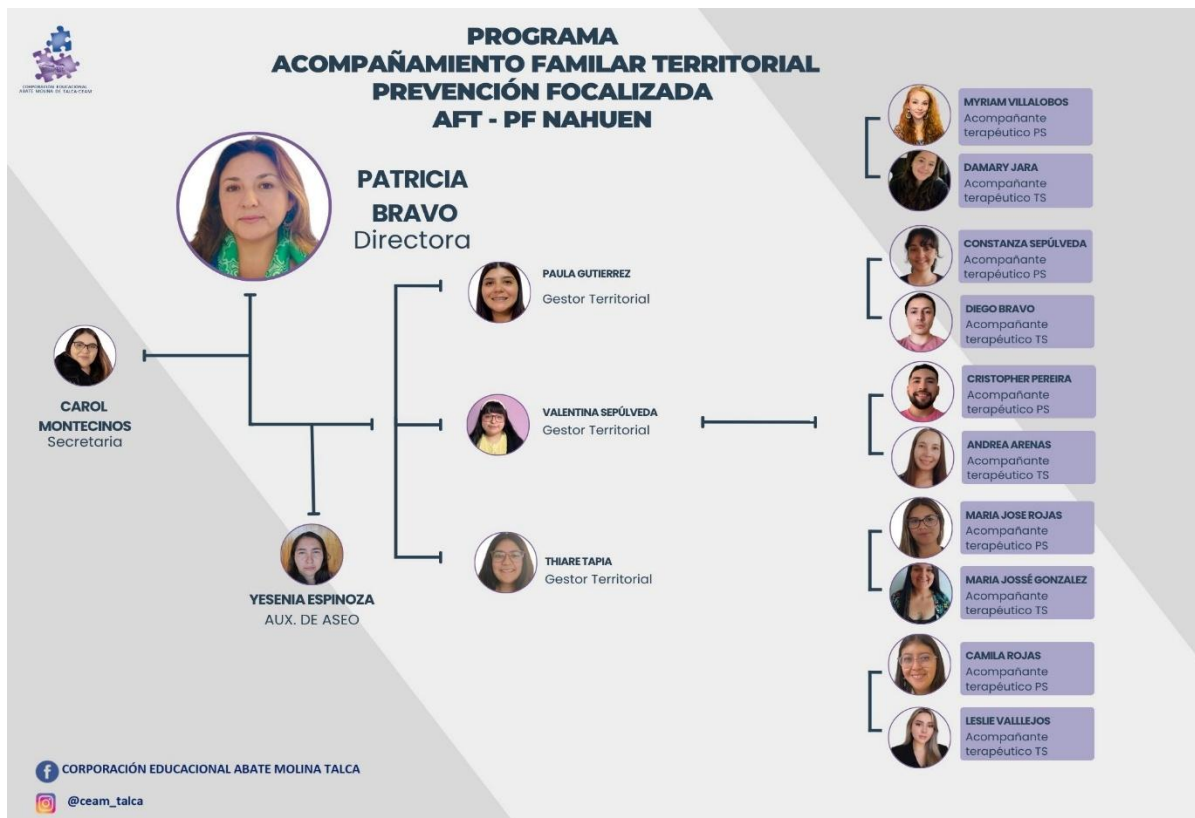
- ✓ Respeto a la Dignidad Humana
- ✓ Compromiso
- ✓ Convicción
- ✓ Complementariedad

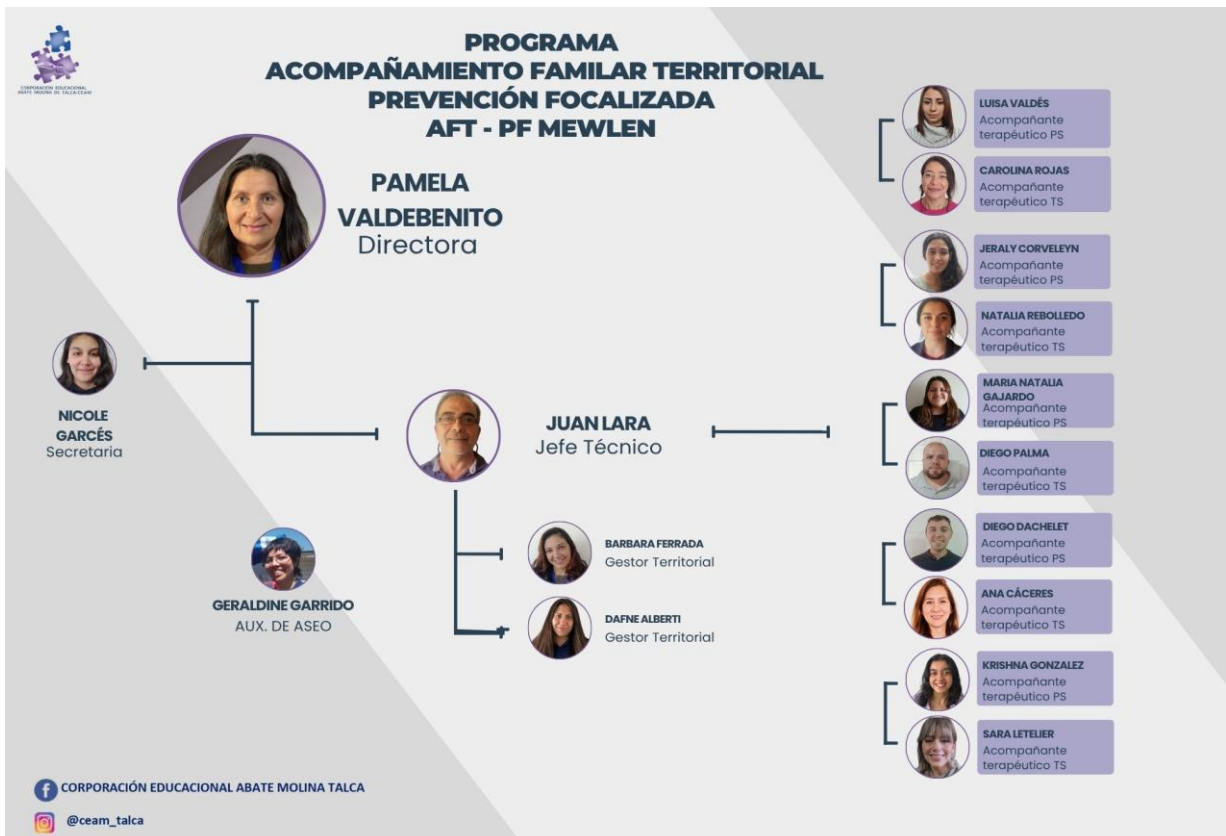
PROPOSITOS

- Promover el valor y resguardo de los derechos fundamentales de la persona humana en sus distintos ámbitos, personal, familiar y en su relación con el entorno. Constituyéndose en un organismo garante en el resguardo de los derechos de las personas.
- Contribuir y educar en la configuración y co-construcción de una cultura de la dignidad humana en base a derechos de integración garantizados.
- Sensibilizar a los agentes y demás comunidades en materia referida a los derechos humanos fundamentales, generando alianzas estratégicas con redes públicas y privadas.
- Alcanzar el posicionamiento institucional que garanticen intervenciones que respondan a las complejidades de la población e incidir en las políticas públicas mediante la generación de investigaciones, estudios y reflexiones en base a la experiencia adquirida en materias relacionadas con población vulnerable en sus derechos.
- Constituir equipos de trabajos éticamente comprometidos, socialmente responsables, permanentemente actualizados, pertinentes y necesarios para desarrollar una intervención social multidisciplinaria acreditada por su calidad.

1.4 Organigrama Institucional











PROGRAMA DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA EN MALTRATO GRAVE Y ABUSO SEXUAL PRM KÜME



CLAUDIA ZEPEDA
Directora



SOFIA GONZÁLEZ
PSICOLOGA



KARLA BRAVO
TRABAJADORA
SOCIAL



SILVANITA CASTRO
TRABAJADORA
SOCIAL

1.5 GESTION CORPORATIVA

El año 2025, como ha sido tradición no ha estado exento de hitos que fortalecen a la institución así como de debilidades, emergentes e imprevistos que ponen en cuestionamiento la capacidad Corporativa de actuar con austeridad, con paciencia sin perder la esperanza, observando el evento o los eventos como momentos algo previsibles y que una y otra vez nos exigen una confianza infinita de que los acontecimientos son a raíz de elementos externos, transitorios y propios en una institución sin fines de lucro de carácter regional.

Una de las acciones que se enfrentó a inicios del año fue el cierre del programa Libertad Asistida Especial por término del Servicio Sename y el inicio del quehacer del nuevo Servicio de Reinserción Social Juvenil, significando la entrega del inmueble al propietario, la distribución de mobiliario a los centros de administración directa del SENAME y el pago de servicios básicos de cobro posterior. Con fecha 18 marzo se realizó la devolución de \$52.064.471 (cincuenta y dos millones sesenta y cuatro mil cuatrocientos setenta y un pesos) como saldo de la ejecución, que si bien se encuentra reglamentado, pareciera una contradicción que desfavorece a los organismos colaboradores, ya que dichos recursos fueron fruto del trabajo de intervención realizado, que resultaron acumulables porque la última subvención se recibe posterior al cierre técnico y administrativo del proyecto, es decir, en este caso el 15 de enero siendo imposible hacer uso de ellos, a pesar de las restricciones y limitaciones que se experimentan durante la ejecución del programa.

Reunión con Directora Regional SPE el 22 de enero abordando nudos críticos relacionados con la imperiosa necesidad de aumentar jornada de secretarías de programa AFT-PF, que de acuerdo a las bases programáticas se debían contratar por media jornada, inconsistente con la cobertura de los programas en que la cantidad de usuarios por atender alcanzaba a 100 plazas. Otro tema analizado dice relación con los acuerdos para observar y accionar ante las impresionantes listas de espera, que podrían subsanarse ampliando la oferta, levantando más programas similares, condición éticamente urgente ya que mientras los NNA esperan que las listas de espera las causales de vulneración permanecen o bien, pueden agravarse. Otra materia que resultaba de interés abordar con la autoridad se relacionó con el alcance de las supervisiones técnicas afectadas por grados de subjetividad, entre otras.

Una situación preocupante para la institución resultaba continuar ejecutando el programa OSL en una condición de precariedad laboral, toda vez que los profesionales del equipo se encontraban con contratación a honorarios ya que de algún modo las características y bases del programa así lo condicionaban y el cambio a contrato a plazo fijo significaba asignar recursos Corporativos en forma mensual que alcanzaban un monto aproximado de \$290.000 (Doscientos noventa mil pesos) más provisión por indemnización para aquellos que alcanzaban cierta antigüedad en los cargos o al término del proyecto convenido. Sin perjuicio de ello, se adoptó la decisión de mantener las cifras liquidas de sueldo y aportar desde la CEAM la diferencia que solventase los gastos patronales y previsionales, de modo de igualar las condiciones con los restantes trabajadores CEAM a pesar del costo monetario que ello significaría.

Como una instancia educativa instalada a nivel Corporativo en forma remota, se llevaron a cabo Capsulas socioeducativas, en días viernes desde la 09:00 a 10:30 hrs., orientadas a constituirse en

un encuentro colectivo en base a una temática de interés común o de interés institucional para socializar materias vigentes. De esta forma las temáticas abordadas fueron:

- Reglamento Interno y feriados irrenunciables
- Reglamento Interno
- Ley Karin
- Clima Organizacional
- Manejo de conflictos
- Modelo Prevención del Delito
- Trabajo colaborativo

En el primer trimestre se llevó a cabo una Reunión con Senda regional analizando resultados de Informe de ejecución OSL 2024 para dar cabida a la ejecución 2025 mejorada, en la que se analizaron distintas posturas ante la interpretaciones del uso de recursos así como de las competencias y roles de las partes en convenio. Una vez más se comprueba la necesidad de sostener relaciones directas, presenciales que buscan acuerdos y consensos que facilitan la ejecución de programas y proyectos

En igual periodo, se llevó a cabo la instalación y puesta en marcha de plataforma de marcación horaria digital. La programación indicaba que este sistema que actuaba como respuesta a la solicitud de un número importante de directoras, debido a la distorsión en cuanto al cumplimiento de horarios, se contrató a partir del mes de marzo con la intencionalidad de dar marcha blanca en el periodo de un mes, sin embargo, diversas situaciones acontecidas como ser, la exigencia de capacitar a las directoras para el uso correcto de este en tanto encargadas del sistema, sostener reuniones en cada equipo de programa para explicar el uso, resolver consultas y bajar los niveles de resistencia y ansiedad, hicieron que esta modalidad recién se lograra implementar en el mes de junio.

Un fenómeno nuevo que se debió asumir corporativamente, dice relación con las renuncias de profesionales de programas con baja permanencia en la institución, aduciendo oferta de mejores condiciones económicas en otros organismos, desconociendo las condiciones laborales generales favorables que caracterizan CEAM y que vienen a sopesar la valoración exclusiva de la remuneración, entre ellas, permisos administrativos, día libre de cumpleaños, días de permisos adicionales a los legales frente a eventos familiares, vacaciones anticipadas, vacaciones de invierno adicionales, horario de 42 horas con salida temprana en días viernes, entre otras.

Lo anterior, se encuentra estrechamente ligado a las desvinculación de profesionales luego de 4 meses de prueba en función de un desempeño deficiente o insuficiente, con falta de motivación y compromiso por la población usuaria que enfrenta situaciones complejas de vida que influyen en su desarrollo y proyecciones, se puso término. Esta situación inobservable en el pasado, obligó a replantearse la mejora en el proceso de reclutamiento y selección con énfasis en los resultados de la referencias laborales previas, la incorporación de simulaciones de situaciones de actuación en las pruebas técnicas, etc.

Una medida inesperada lo constituyó la fiscalización del programa PDC por parte del servicio de Protección Especializada, como primera experiencia en esta línea, significó levantar un plan de mejoras en diversos ámbitos de la intervención y funcionamiento del programa, haciendo exigible el acompañamiento más directo de la administración central y especialmente de la jefa de la unidad de gestión de programas para precisar ajustes, plazos y resultados esperados y monitorear su

cumplimiento. Favorablemente este proceso fue desarrollado con bastante esfuerzo directivo, siendo reconocido por fiscalizadora y por el propio servicio.

Dado el volumen y la complejidad de casos que son atendidos por los programas AFT-PF se constató la necesidad de proveer el cargo de jefe técnico también para el programa AFT-PF Nahuen cuya población atendida es inferior al resto de los demás programas similares, empero igual alcanza una cifra superior a 90 usuarios, por lo cual se levantó la solicitud al SPE para crear el cargo siendo denegada, justificando que la política institucional del SPE establece que la ejecución debe ajustarse a las condiciones y características de las bases administrativas y orientaciones técnicas de cada licitación, en las cuales estos cargos no se registran.

Al igual que en años anteriores, se ha continuado participando en la red de Autoconvocados que conglomeran a ONGs colaboradas del SPE del país bajo iniciativas y problemáticas comunes. En el periodo, el objetivo prioritario se relacionó con las nuevas exigencias de presentación de garantías de fiel cumplimiento que la Contraloría General de la República dispuso al servicio para hacer asignaciones de recursos fiscales a colaboradores adjudicatarios de proyectos, lo que significaba realizar un aporte financiero propio, importante, no retornable que en la mayoría de los casos superaba la solvencia económica de las instituciones. Favorablemente se logró reducir esta exigencia a una garantía en caso de solicitud de anticipos al inicio de la ejecución de un proyecto.

Luego de un análisis profundo desde variados puntos de vista y aparejado al cálculo financiero que esto acarrea pero también al ajuste de remuneraciones acorde al mercado, el directorio aprobó un aumento de Escala de remuneraciones CEAM, incluyendo la variable "Responsabilidad por cargo" a partir del mes de abril, lo que significó el aumento en las remuneraciones de 58 colaboradores con un aumento en el costo mensual de remuneraciones corporativas de \$7.515.580.- que en el transcurso del año alcanzó a 74 trabajadores con contratos indefinidos con un costo mensual adicional de \$9.557.881.- Este beneficio fue muy bien recepcionado, especialmente por aquellos profesionales de mayor trayectoria en la institución y que ocupaban cargos de mayor responsabilidad, por cuanto vieron su esfuerzo y responsabilidad valorada en una nueva dimensión.

Otro hito relevante del periodo se relaciona con la obtención de la prórroga por un año más de duración del programa PDC del circuito 24 horas, lo que se tradujo en continuidad de la intervención de los casos atendidos así como de la situación laboral del equipo de trabajo. Esta noticia de ampliación del convenio bajo su total tramitación, determinó la ejecución del programa hasta el 31 de mayo de 2026.

Mediante el uso residual de fondos de excedentes traspasados al programa AFT-PF Mewlen fue posible la adquisición de un vehículo 0 KM. Año 2025 Marca Tiggo 2 tipo SUV ajustado a las características de los requerimientos del programa que deben recorrer la extensa comuna de Maule con recónditos lugares para realizar el ingreso de casos, entregar la intervención comprometida, realizar seguimiento y apoyar a los NNA y sus familias en los requerimientos y contingencias que van ocurriendo en el transcurso de la intervención.

Resulta significativo para nuestra institución ser favorecida con un proyecto ejecutado por internos del Centro Penitenciario de Talca cuyo objetivo estaba orientado a la confección de juguetería en madera. Mediante una Ceremonia en el recinto acompañadas de la Sra. M. Ernestina Mascaró, Integrante del directorio, directora ejecutiva y la jefa de la unidad de gestión de programas, se recibió de manos de los participantes del taller la donación en material lúdico e interventivo, que luego fue distribuido a los diversos programas, según la edad de la población atendida

Nuestra institución se caracteriza por la prevalencia de mujeres lo que significa un potencial de crecimiento familiar y que en ocasiones, produce cierto desajuste ya que los programas terminan y continua la relación laboral con la trabajadora acorde al fuero maternal, ello trae aparejado que en el periodo fueron desvinculadas dos profesionales; una de ellas por término de la licencia postnatal quien renunció a su cargo y otra profesional, cuya formación no permitió reubicarla en otro programa CEAM.

En representación del directorio y de los colaboradores CEAM, a un año del fallecimiento se acompañó a la familia de Don Sergio Meneses, mediante la celebración de una misa en su recuerdo en la cual en forma simbólica se hizo entrega de la cuenta pública 2024 y otros documentos representativos en agradecimiento a su labor como socio y luego director de CEAM

Ante el término del SENAME, se debió concluir todo tipo de relación técnica, administrativa y financiera, entre ello, la entrega de bienes muebles que permitían el funcionamiento de la administración central. Esta materia nunca revistió preocupación para nuestra institución ya que la información entregada por el servicio, aseguraba el traspaso de estos sería al nuevo SPE y desde este la asignación a nuestra institución. Con el correr del tiempo, la determinación tuvo un giro desprendiéndose que los bienes muebles debían ser devueltos en su totalidad y además, solicitaban costear los traslados a los distintos centros de administración directa del servicio. Gracias a gestiones inmediatas, se logró que el servicio costeara estos movimientos. Esta contingencia imprevista determinó la compra de bienes para reponer lo retirado en forma progresiva, que se sumó a las diversas eventualidades que marcaron el año 2025 como un año de percances, altos y bajos, pero con una respuesta corporativa enmarcada en la responsabilidad, sustentabilidad y diseño de alternativas de solución fundadas y certeras.

Otro elemento a destacar, se relacionó con la entrega del inmueble emplazado en 5 sur en donde funcionaba el programa AFT-PF Remolino debido a que las necesidades de intervención de acuerdo a la cobertura lo convirtieron en un recinto reducido (120 usuarios) lo que significó una decisión difícil de abordar, toda vez que el contrato inicial se suscribió en el año 2012 funcionando allí el programa Salidas Alternativas Provincia de Talca, posteriormente el programa Prevención Focalizada Remolino hasta que entró en funcionamiento el año 2024 el programa AFT-PF Remolino. Este término de la relación contractual, no resultó fácil para las partes involucradas ya que el uso del inmueble concentraba un sin número de experiencias de los equipos de trabajo y también de los NNA y las familias atendidas, celebraciones, distinciones, actividades recreativas, trabajo grupal, entre otras.

El director Nacional del SPE convocó a una reunión remota a todos los organismos colaboradores OCAS en materia de Niñez y Adolescencia, instancia en la cual el directivo expuso las prioridades del servicio relacionadas con NN menores de 3 años de edad y por otra, los colaboradores expusieron materias de preocupación referidas a la obligación- a partir de las licitaciones 2025 – de contar con la toma de razón de la Contraloría Regional de la República en función del monto total de recursos a asignar para la ejecución de programas y proyectos y la presentación de garantías proporcionales a la suma anual transferida lo que inhabilitaba a la mayor parte de los organismos a presentar propuestas. El director alivió la inquietud indicando que se encontraba a la espera del pronunciamiento de la CGR respecto de exigir sólo una garantía ante la solicitud de anticipos.

Seguramente por las características del territorio donde se emplazan las oficinas de la administración central de tipo residencial, con escasa iluminación pública y con servicios a los costados del inmueble que no funcionan durante el fin de semana, existe un alto riesgo de intentos de robos. En el período en dos oportunidades, las oficinas se vieron afectadas por intentos de robos; el primero de ellos, con daños menores, viéndose frustrado el intento. En la segunda oportunidad, lograron ingresar

e intentaron llevarse artículos debiendo realizar los protocolos administrativos y adoptar una serie de medidas de seguridad, entre ellas cambio de puerta, cambio de alarma, puerta de protección metálica, instalación de serpentina de seguridad dispuesto en espiral para disuadir próximas tentativas. Ello, trajo aparejado inversiones no proyectadas anteriormente, en un escenario financiero un poco estrecho.

Durante el año 2025 se postularon 18 Programas de maltrato y abusos sexuales en dos licitaciones. Los resultados fueron muy favorables para la CEAM por cuanto se adjudicó el programa en San Javier con 125 plazas, abriendo una oportunidad para la institución añorada por muchos años, que no era posible de materializar por la falta de experiencia en la materia, personal sin especialización, competencia con instituciones con adjudicaciones históricas. En varios otros proyectos obtuvimos un segundo lugar.

Este programa debía iniciarse en el mes de agosto, empero se fue aplazando su inicio por razones ajenas a CEAM siendo finalmente en diciembre, lo que significó seleccionar personal ofreciendo una fecha de inicio que mes a mes no era efectiva, un contrato de arriendo que afortunadamente se pudo cancelar en forma transitoria con préstamos corporativos y otras gestiones más envueltas en completa incertidumbre. Casi en paralelo, en una licitación distinta, la institución adjudicataria no pudo ejecutar el proyecto, lo que significó que se designara la entrega a CEAM por haber obtenido el segundo lugar en la licitación. Dicho programa PRM "KUME" para una población de 100 NNA en la comuna de San Clemente con inicio también en el mes de diciembre. De esta forma, el mes de diciembre resultó ser un mes de mucha coordinación y toma de decisiones enfrentando la inducción del personal, la recepción de casos traspasados

Si bien, ambos proyectos se iniciaron en el mes de diciembre, existió una diferencia en la puesta en marcha ya que en el programa San Javier se canceló con fondos Corporativos una Póliza de garantía por la suma de \$1.119.800.- para acceder al monto de una subvención mensual como anticipo ; en cambio en el caso del programa en San Clemente se dio inicio al programa con soporte Corporativo tardando la instalación, selección de personal, habilitación del inmueble, entre otras, pero ahorrando una cifra similar que resulta significativa para nuestra institución.

La cancelación tardía de los casos atendidos por 80 bis, figura legal dispuesta por los Tribunales de Justicia para dar prioridad a ciertos casos de vulneración, en un promedio de 3 meses o más, afectó significativamente a tres programas AFT-PF Remolino, Relmu, Mewlen así como también a la administración central, estamento que no genera recursos por intervención sino que percibe un aporte del 10% de los programas en ejecución bajo la autorización del SPE para ello.

Así, con el objeto de obtener el 10% de los fondos percibidos por la ejecución de los dos nuevos programas PRM, se realizó la actualización del proyecto de funcionamiento de la administración central que lamentablemente no fue aprobada por el SPE sino hasta fines de febrero de 2026, luego de muchas insistencias a nivel regional y posteriormente directamente con el director nacional, al parecer debido a un entrapamiento administrativo.

También se dio inicio a la tramitación del cambio de estatutos corporativos que actualizara el objeto de intervención y los objetivos asociados con la asesoría de abogada, de modo que no fuese una limitación para la acreditación ante diversos organismos financistas y la postulación de proyectos en el marco de la población foco de la CEAM que son los NNA y sus familias de la región del Maule.

Concatenado con lo anterior, se enfrentó una crítica situación financiera a nivel corporativo, nunca antes experimentada que se relacionó con la falta de recursos para cancelar las obligaciones previsionales, debiendo utilizar la figura de solicitar apoyo al directorio, proceder a dar término a contratos de trabajo, entre otros, debido al pago desfasado de prestaciones y a la baja cobertura de algunos programas.

Como es habitual en el mes de octubre se celebró la Semana del Educador/a generando desde la administración central junto a equipo de directoras y coordinador, la programación de actividades que incluyeron desayunos saludables, donde cada equipo comparte junto a integrantes del directorio y equipo Administración Centralizada. Se genera la actividad de alto valor emocional denominada “Les presento a mi abu” donde NNA de los programas participan en ceremonia de reconocimiento a sus trabajos, focalizando la labor de cuidado que ejecutan las personas mayores; Feria de las pulgas CEAM en que participan todos los colaboradores CEAM; Seminario OSL+Feria de emprendedoras denominado “Acceso al trabajo : brechas para la mujer en la región del Maule”; Curso de capacitación Neurodivergencias de todos los equipos y Actividad recreativa para trabajadores en Nido Verde + PAOPIN con participación del directorio.

En el mes de noviembre se participó en la Conmemoración de 100 años del Trabajo Social en Chile, actividad en la cual recibió un reconocimiento la Sra. María Ernestina Mascaró Asistente Social con una vasta trayectoria profesional, lo cual constituye un incentivo a la institución ya que se desempeña como integrante del directorio por más de 10 años.

Si bien, el comportamiento cíclico del trabajo con proyectos con una duración determinada y cancelación en base a cobertura atendida, ha sido la modalidad corporativa histórica no deja de afectar en todos los ámbitos, generando incertidumbre, preocupación, exigiendo toma de decisiones difíciles que configuran crisis estacionales, que no dejan de mermar los ánimos, manifestar tensión y la sensación de inseguridad que se vuelca, solo una vez que se reciben las cancelaciones correspondientes, se adjudican nuevamente los programas o se acuerdan prórrogas para un nuevo periodo de ejecución.

Este fenómeno, que caracteriza el devenir de la institución, hace exigible la producción de motivación, esperanza y confianza que de otro modo no permitiría la sostenibilidad de la Corporación. Ante este acontecer juega un rol preponderante el directorio con un papel activo demostrando preocupación y haciéndose presente con una postura comprensiva y responsable; por su parte, el equipo de la administración central que constantemente utiliza estrategias alternativas para dar piso a la continuidad laboral y de funcionamiento de los programas así también el rol irremplazable de las directoras de programas que ejercen liderazgo al interior de sus equipos, y actúan como soporte técnico, administrativo y financiero para sacar adelante la tarea.

A fines de año se adopta la decisión de llevar a cabo una Capacitación Corporativa colectiva con el uso de la franquicia tributaria sobre una temática que ha venido a cuestionar y reivindicar las intervenciones en base a la evidencia científica que entrega la ciencia de la neurodivergencias. De esta forma con la empresa Inside con enlace en Pro Maule permitió retomar la línea promovida por SENCE de franquicia tributaria

En igual periodo se solicitó al SPE ampliar la acreditación de la Corporación para operar en todo el territorio de Chile y en la línea de Cuidado Alternativo, ampliando así las posibilidades de llegar

a otros usuarios bajo la firme convicción de entregar un servicio de calidad basado en una vasta trayectoria y un sentido humano que caracteriza a nuestra institución, intentando dar un paso firme hacia un crecimiento institucional.

Se realiza jornada de evaluación anual y liderazgo, con el figura de un autocuidado con directoras y coordinador de OSL, a mediados de diciembre, en dicha instancia se abordan los nudos críticos del año 2025, en relación a las necesidades que manifiestan los trabajadores y la aproximación conjunta entre directoras y equipo de la Administración Centralizada. La jornada culmina con un informe final el cual es compartido a Directorio y a Directora ejecutiva Titular, tras su retorno laboral el 29 de diciembre 2025 para que las iniciativas allí registradas se incorporen como dinámica institucional para un mejor bienestar colectivo que favorezca a la población usuaria merecedora de la mejor intervención .

Si bien, existe una variedad importante de hitos Corporativos han sido mencionados aquellos que a nuestro juicio marcaron una ruta no fácil de ejecución y, que sin embargo, al mirar hacia atrás se evalúan como un aprendizaje en distintos niveles y variados impactos.

Capítulo II: Unidad Gestión de personas y Equipos

La Unidad de Gestión de Personas y Equipos tiene como propósito fundamental cultivar un entorno organizacional seguro, ético y altamente profesional. La Unidad garantiza que el ciclo de vida del trabajador/a en CEAM esté impregnado de un enfoque de Derechos Humanos, perspectiva de género y respeto a la diversidad. Su funcionamiento se rige por el estricto cumplimiento del Código del Trabajo y normativas críticas como la Ley Karin (prevención del acoso) y la Ley 21.430 (Garantías de la Niñez), asegurando que la conducta interna sea coherente con nuestra misión social.

A través de subsistemas técnicos, desde el reclutamiento por competencias hasta la capacitación y evaluación de desempeño, la Unidad busca reducir brechas y potenciar el desarrollo de carrera. Se enfoca en atraer y formar profesionales que no sólo posean la técnica, sino también el compromiso ético y los valores institucionales necesarios para trabajar en la CEAM.

Entendiendo el alto desgaste que implica la intervención psicosocial en contextos de vulnerabilidad, esta unidad lidera la estrategia de autocuidado y contención emocional. Mediante diagnósticos constantes de riesgos psicosociales (CEAL-SM / Ley 16.744) y planes de mejora del clima laboral, se busca prevenir el *burnout* y promover una cultura de relaciones respetuosas, colaborativas y libres de violencia.

"En la CEAM, cuidar a nuestros equipos es la garantía para una intervención de calidad. Si nuestros profesionales cuentan con bienestar y formación sólida, el impacto en los NNA será transformador y sostenible."

2.1. ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA COMPOSICIÓN DE EQUIPOS Y LIDERAZGO DE PROGRAMAS CEAM

De acuerdo con la información disponible, la dotación profesional considerada está compuesta por 91 colaboradores, distribuidos entre 25 psicólogos/as y 50 trabajadores/as sociales. Asimismo, en los cargos de dirección se observa que 6 programas son dirigidos por mujeres, mientras que existe 1 director hombre y 2 jefaturas técnicas desempeñadas por hombres. A partir de estos antecedentes, es posible evidenciar que la CEAM presenta una composición organizacional mayoritariamente femenina, lo cual resulta coherente con la configuración histórica de los equipos de trabajo en el ámbito psicosocial, de protección especializada y de intervención social en Chile.

Esta distribución se observa habitualmente en los programas sociales, especialmente aquellos orientados al trabajo con niños, niñas, adolescentes, familias y comunidades en situación de vulnerabilidad, suelen concentrar una alta participación de mujeres en sus equipos técnicos y de intervención directa. Esto alude a procesos históricos y culturales que han vinculado socialmente a las mujeres con funciones de cuidado, acompañamiento, educación emocional, contención y trabajo relacional. Lo descrito demuestra como disciplinas como Trabajo Social y Psicología han tendido a feminizarse, particularmente en el tercer sector, en programas de protección y en dispositivos de intervención comunitaria o familiar.

En el caso de la Corporación, esta realidad institucional refleja con claridad la feminización del trabajo de cuidado e intervención social, entendida como la alta presencia de mujeres en funciones que exigen vinculación directa con personas, sostén emocional, gestión de crisis, acompañamiento terapéutico, trabajo intersectorial y respuesta a situaciones de alta complejidad. Este tipo de trabajo no solo implica competencias técnicas, sino también una importante carga emocional y relacional, la cual históricamente ha sido invisibilizada o naturalizada como parte del “rol femenino”, tanto en el ámbito social como organizacional.

Desde una perspectiva de análisis de género, este escenario presenta elementos positivos y desafíos. Entre los aspectos positivos, destaca que las mujeres no solo componen mayoritariamente la base profesional de los equipos, sino que además ocupan una parte importante de las direcciones de programa, lo que podría interpretarse como una señal de acceso femenino a espacios de liderazgo dentro de la institución. El hecho de que la mayoría de los proyectos cuenten con directoras mujeres da cuenta de una presencia relevante de liderazgo femenino en la gestión programática.

Sin embargo, el análisis también sugiere la necesidad de observar con mayor profundidad cómo se distribuyen los distintos niveles de poder, decisión y especialización al interior de la organización. La presencia de un hombre en cargo de director (respecto de 7 directoras) y dos hombres (de 2 jefas técnicas) en jefaturas técnicas puede ser leída como un antecedente que invita a revisar si ciertos espacios de conducción técnica, supervisión o decisión estratégica tienden a desconcentrar de alguna manera el liderazgo tradicional de hombres, aun cuando la estructura general de la organización sea mayoritariamente femenina. Este fenómeno es relevante, porque en instituciones feminizadas no necesariamente la mayoría numérica de mujeres se traduce automáticamente en una igual distribución del poder organizacional, del reconocimiento institucional o de las oportunidades de desarrollo profesional sino en una nueva escenificación social que trae aparejada demandas y desafíos.

De esta forma, la presencia mayoritaria de mujeres en la organización no excluye la posibilidad de que subsistan brechas de género más sutiles, por ejemplo, en el acceso a cargos de mayor jerarquía, en la valorización de ciertas funciones, en la asignación de tareas de mayor desgaste emocional o en la distribución de responsabilidades administrativas y de cuidado interno. Por ello, el análisis no debe limitarse solo a la proporción de hombres y mujeres, sino también a la manera en que esta distribución se expresa en la práctica institucional.

Con los antecedentes expuestos se puede concluir que la corporación presenta una estructura laboral fuertemente feminizada, acorde con la naturaleza de los programas que ejecuta y con las características del sector social. Esta característica, más que ser entendida únicamente como una composición estadística, se comprende como una expresión de cómo el trabajo de cuidado, protección e intervención continúa siendo sostenido mayoritariamente por mujeres. Ello exige avanzar hacia una gestión organizacional que reconozca explícitamente esta realidad y genere condiciones que favorezcan la equidad, el reconocimiento, el liderazgo femenino, la corresponsabilidad organizacional y la prevención de sobrecargas laborales, que se suman a las situadas generalmente en el ámbito familiar y doméstico.

2.2. DOTACIÓN POR ESTAMENTO DISCIPLINAR/ SERVICIOS:

N°	PROFESIÓN	CARGO
50	TRABAJADORES/AS SOCIALES	01 DIRECTORA EJECUTIVA CEAM 05 DIRECTORES DE PROYECTOS CEAM 08 GESTORES TERRITORIALES- PROYECTOS AFT PF
25	PSICÓLOGOS/AS	01 ENCARGADA UNIDAD GESTION DE PERSONAS 02 INTERVENTORES PROYECTO PDC 02 JEFES TÉCNICOS PROYECTO AFT PF 20 INTERVENTORES PROYECTOS AFT PF Y PRM
01	PROFESORA GENERAL BÁSICA	ENCARGADA DE UNIDAD DE GESTION PROYECTOS
01	INGENIERA COMERCIAL	ENCARGADA DE UNIDAD DE ADMINISTRACION Y PROCESOS
04	PROFESIONALES TÉCNICOS	03 TÉCNICOS SOCIALES INTERVENTORES PROYECTO PDC CEAM. 01 TÉCNICO A NIVEL SUPERIOR DE ADM. DE EMPRESAS
01	TERAPEUTA OCUPACIONAL	01 INTERVENTORA OSL CEAM
08	SECRETARIAS	02 SECRETARIAS PROYECTOS PRM CEAM 01 SECRETARIA EN PROYECTO OSL CEAM 04 SECRETARIAS PROYECTOS AFT PF CEAM 01 ENCARGADA DE REMUNERACIONES CEAM
02	ENCARGADA LABORES DE ASEO	01 AFT PF MEWLEN. 01 AFT PF RELMU Y REMOLINO

2.3. CONTRATACIONES

El año 2024 y 2025 se caracterizaron por el alto volumen de contrataciones dada la adjudicación de nuevos proyectos. En 2025 se realizaron 47 contrataciones, de los cuales 34 corresponden a programas en ejecución y 13 a la implementación de programas PRM San Javier y Kume de San Clemente. Señalar también que durante el mes de agosto se realizó una sustantiva modificación contractual al equipo OSL, pasando de la figura de prestación de servicios a contrato de trabajo a plazo 4 trabajadores, mejorando las condiciones laborales y en forma equitativa al resto de los colaboradores.

2.4. EVALUACIONES PSICOLABORALES

Para velar por la calidad de profesionales ingresados a CEAM se aplica un protocolo de selección y contratación de personal que consta de variadas etapas. Una de ellas consiste en la contratación de una consultora externa que efectúa evaluaciones psicolaborales a los profesionales postulantes, así como la actualización de evaluaciones de algunos profesionales según necesidad. Durante el año 2025 se ejecutaron 92 evaluaciones de acuerdo a la necesidad de cada programa, con un costo total de \$4.672.481, de los cuales \$2.747.064 debieron ser financiados por la corporación en base a la normativa del SPE que sólo admite cancelación con subvención ante el reemplazo de un cargo vacante.

2.5. AUMENTO DE ESCALA DE REMUNERACIONES

Durante el ejercicio presupuestario 2025, la institución implementó una actualización estratégica en su estructura salarial. Este proceso no consistió en un incremento lineal, sino en un reajuste diferenciado basado en la incorporación de la variable "responsabilidad por cargo", orientado a fortalecer la equidad interna y la competitividad laboral.

La medida benefició directamente a 74 trabajadores bajo régimen de contrato indefinido, a partir del mes de abril en adelante. El impacto económico de esta mejora ascendió a un monto anualizado de \$9.557.881, el cual debió garantizarse privilegiando el resguardo de los recursos para remuneraciones ante otros requerimientos .

A diferencia de los reajustes generales por IPC, este incremento se aplicó de manera proporcional a la base salarial y al nivel de responsabilidad de cada puesto. El objetivo fue reconocer la complejidad de las tareas desempeñadas y asegurar que los profesionales con mayores atribuciones críticas recibieran una compensación acorde a su aporte institucional.

El Impacto Institucional de esta inversión, buscó reducir las brechas de remuneración respecto de otras instituciones similares, incentivar el desarrollo de carrera interna y disminuir la rotación de personal clave, garantizando que la estructura de sueldos sea un reflejo fiel de las exigencias técnicas y administrativas de cada rol.

2.6. INDEMNIZACIONES

Durante el periodo, se gestionaron 35 indemnizaciones por un monto total de \$23.527.241. El desglose según la causal de término de contrato es el siguiente:

Causal	N°	Costo total
Renuncia voluntaria	21	\$14.150.329.-
Necesidades de la empresa	6	\$6.169.639.-
Vencimiento del plazo convenido	7	\$2.394.707.-
Incumplimiento de contrato	1	\$812.566.-

2.7. LICENCIAS MÉDICAS

Respecto a las licencias médicas de los colaboradores, el total ascendió a 150. De estas, 110 corresponden a enfermedad o accidente común, 19 a enfermedad grave de hijo menor de un año, 7 a licencias maternales, 7 a patologías del embarazo y 7 a la Mutual.

2.8. ACCIDENTES LABORALES

En relación a la accidentabilidad laboral, durante el año 2025 se registraron 12 atenciones en la Mutual de Seguridad, las cuales incluyen tanto accidentes de trabajo como de trayecto.

2.9. USO SALA CUNA O BONO COMPENSATORIO

Cabe indicar que la Corporación da cumplimiento a la normativa de protección a la maternidad, proporcionando acceso a salas cuna para las hijas e hijos de las trabajadoras. Durante el año 2025, no hubo registros de convenios directos; sin embargo, una trabajadora hizo uso del bono compensatorio. Esta medida se adoptó debido a que, por razones de salud, el médico tratante no autorizó el ingreso del lactante a sala cuna antes de cumplir los dos años.

2.10. CAPACITACIONES DEL PERSONAL

Durante el año 2025, la Corporación Educacional Abate Molina de Talca, consolidó su compromiso con la excelencia operativa y la protección especializada a través de un robusto plan de formación continua. Entendiendo que la calidad de nuestras intervenciones depende directamente de la especialización de nuestros equipos, la gestión de capacitaciones se articuló en tres ejes estratégicos que permitieron un abordaje integral de las problemáticas que afectan a los niños, niñas y adolescentes de la Región del Maule.

En primer lugar, la institución ha invertido recursos propios para asegurar que todos los profesionales compartan una base ética y técnica común, destacando las jornadas relevantes dentro del año.

En segundo lugar, los propios programas han demostrado una alta capacidad de autogestión, liderando instancias de co-construcción técnica y vinculación con la academia. Ejemplo de ello es la alianza estratégica con la Universidad de Talca, que permitió certificar a 40 profesionales en áreas críticas como la neurobiología del trauma y el impacto del consumo de sustancias en el desarrollo. Estas acciones, nacidas desde la necesidad territorial de cada equipo, han permitido instalar capacidades permanentes en temas de neurodivergencia, resiliencia y autocuidado laboral.

Finalmente, ha mantenido una estrecha **colaboración con los organismos mandantes (SPE y SENDA)**, participando activamente en las transferencias técnicas sobre normativas de protección integral (Ley 21.430), lineamientos de supervisión y protocolos de denuncia ante hechos delictivos. Esta sinergia asegura que la labor no solo cumpla con los estándares legales vigentes, sino que se sitúe a la vanguardia de la política pública de infancia.

La siguiente descripción detallada por programa invita a analizar cómo cada una de estas instancias de formación se ha traducido en una intervención más humana, técnica y eficiente, reafirmando que en la CEAM, el conocimiento es nuestra principal herramienta de protección.

CAPACITACIONES POR CEAM									
DETALLE	MEWLEN	REMOLINO	RELMU	NAHUEN	PDC	OSL MAULE	ADM. CENTRAL	TOTAL PARTICIPANTES	
USO Y MANEJO DE EXTINTORES	6	5	3	3	1	5	2	25	
OPERATIVO KINESIOLOGO CAJA LOS ANDES	3					1		4	
PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS (PAP)	14	17	13	10		2		56	
PROGRAMA DE INTERVENCION PARA EL FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS PARENTALES 40 HRS PEDAGOGICAS	12	12	12			0		36	
CAPACITACION ABORDAJE INTEGRAL DEL TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA	13	10	7	12	6	3	4	55	
PROGRAMA DE INTERVENCION PARA EL FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS PARENTALES APRENDER A CRECER				8		0		8	
FAMILIA, INFANCIA Y ADOLESCENCIA MENCION PARENTALIDAD, APEGO Y DESARROLLO SOCIOEMOCIONAL				1		0		1	
PROGRAMA ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR TERRITORIAL Y PREVENCION FOCALIZADA				4		0		4	
NIÑEZ MIGRANTE DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS				1		0		1	
ABORDAJE DE LA EXPERIENCIA TRAUMATICA DESDE LA ATENCION PLENA Y LA TERAPIA SENSORIAL				1		0		1	
DETECCION DE CONSECUENCIAS FISIOLÓGICAS DE VIOLENCIA EN NNA				2		0		2	
REGLAMENTO INTERNO			13			3		16	
TALLER PRIMEROS AUXILIOS			10			4		14	
LEY KARIN			13			5		18	
CAPSULA TRABAJO COLABORATIVO			15			3		18	
CAPSULA MODELO PREVENCION DEL DELITO			3			5		8	
CAPSULA MANEJO DE CONFLICTO			3			2		5	
CAPACITACION TEA			1			0		1	
SOCIALIZACION DE PROTOCOLOS CEAM			1			3		4	
ACCESO AL TRABAJO Y BRECHAS PARA LA MUJER EN LA REGION DEL MAULE			1			5		6	
TALLER PODER JUDICIAL			1			0		1	
	TOTAL PARTICIPANTES								284

CAPACITACIONES POR SPE						
DETALLE	MEWLEN	REMOLINO	RELMU	NAHUEN	ADM. CENTRAL	TOTAL PARTICIPANTES
SPE - JORNADA CAPACITACION USO OBLIGATORIO DEL MODULO DE GESTION DE INGRESO	3	2				5
OLN MAULE - JORNADA PREVENCION Y DETECCION DE SEÑALES DE ABUSO SEXUAL INFANTIL Y ESNNA	2					2
SPE - PROGRAMA DE REFORZAMIENTO DE LA ATENCION DE SALUD INTEGRAL DE NNA Y JOVENES VINCULADOS A LA RED DE PROGRAMAS DEL SPE, SENAME Y SRJ	2					2
SPE - ABORDAJE INTEGRAL DEL MALTRATO Y ABUSO SEXUAL INFANTIL	2	3		2		7
SPE - SINAREC	2	2	2	1	3	10
CURSO DE ABORDAJE DEL TRAUMA COMPLEJO EN NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN EL SISTEMA DE PROTECCION		3				3
CURSO EXPLOTACION SEXUAL EN CONTEXTOS DE DESPROTECCION ESTRATEGIAS DE INTERVENCION CON NNA Y ADOLESCENTES		3				3
FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS EN AUTOCUIDADO PROFESIONAL		1				1
CURSO PARTICIPACION BAJO MODELO LUNDY		5	1			6
SOCIALIZACION RESOLUCION 1425 2024 PROTECCION ADMINISTRATIVA			1			1
TRANSFERENCIA TECNICA			1			1
SOCIALIZACION CRITERIOS DE FISCALIZACION			2			2
SOCIALIZACION CRITERIOS DE SUPERVISION FINANCIERA			1			1
SOCIALIZACION RESOLUCION 264			2			2
CAPACITACION CONVENIO MINVU			1			1
	TOTAL PARTICIPANTES					47

2.11. AUTOCUIDADOS DE EQUIPOS POR PROGRAMAS

En la Corporación Educacional Abate Molina de Talca, se entiende que el cuidado de los equipos no es una acción aislada o un beneficio adicional, sino un imperativo ético y técnico fundamental para garantizar el Interés Superior de los niños, niñas y adolescentes que atendemos. Trabajar en contextos de alta complejidad y vulnerabilidad social exige que la institución proteja activamente la salud mental y física de sus trabajadores para asegurar la sostenibilidad y calidad de la protección especializada. En este sentido, se reconoce que la labor proteccional conlleva una alta carga emocional que puede derivar en fenómenos como el **burnout** y la **fatiga por compasión**. Por lo que se han desarrollado iniciativas tanto a nivel interno con cada equipo como actividades a través de vinculación con el medio de la Universidad de Talca, que favorecieron el conocimiento pero también las prácticas concretas con foco en el bienestar.

Así también, la institución ha realizado inversiones tangibles para mejorar el entorno laboral, entendiendo que el espacio físico influye en la regulación emocional de los equipos, para lo cual la mirada y orientaciones de mutualidad han sido claves.

El cuidado de equipo también implica fortalecer a quienes lideran los procesos. Se desarrollaron instancias para que las directoras y coordinadoras de la Administración Central pudieran potenciar su **liderazgo y toma de decisiones** en contextos complejos, previniendo el desgaste de la línea de mando y mejorando la resolución de conflictos internos.

Para la CEAM, cuidar a quienes cuidan es la mejor garantía de una intervención de excelencia. Durante 2025, hemos demostrado que un equipo saludable, resiliente y motivado es capaz de transformar la realidad de los NNA, cumpliendo con nuestra misión de mejorar la vida de las personas que más lo necesitan.

AUTOCUIDADOS DE EQUIPOS CEAM 2025		
PROGRAMA AFT-PF MEWLEN		
1	Estrategias para el Manejo del Estrés	22.04.2026
2	Habilidades de colaboración, comunicación y resolución de problemas, al interior del equipo del programa	22.09.2026
3	Fortalecimiento de las relaciones comunicacionales en contextos bien tratantes al interior del Equipo del Programa	22.12.2026
PROGRAMA AFT-PF NAHUEN		
1	Estrategias para el manejo del estrés y la ansiedad	24.04.2026
2	Habilidades de colaboración, comunicación y resolución de problemas al interior del equipo	08.09.2026
3	Marea Interior, cuidarnos para Seguir Cuidando	20.11.2026
PROGRAMA AFT-PF REMOLINO		
1	Estrategias para el manejo del estrés y la ansiedad	30.04.2026
2	Habilidades de colaboración, comunicación y resolución de problemas en programa	02.09.2026
PROGRAMA AFT-PF RELMU		
1	Estrategias para el Manejo del Estrés y la ansiedad	17.04.2026
2	Habilidades de colaboración, comunicación y resolución de problemas	04.09.2026
ADMINISTRACION CENTRALIZADA		
1	Resolución de conflictos	13.08.2026

Capítulo III.- Unidad de Administración y Procesos

Durante el año 2025, la Corporación experimentó un proceso de expansión y consolidación institucional, fortaleciendo su capacidad para dar respuesta a las necesidades de niños, niñas, adolescentes y sus familias de la Región de Maule, expandiéndose territorialmente. Este crecimiento implicó mayores desafíos en la gestión de los programas, en la administración de los recursos y en el cumplimiento de estándares de calidad, transparencia y eficiencia. En este contexto, la gestión financiera cumplió un rol estratégico como soporte para el desarrollo institucional, contribuyendo en asegurar la continuidad operativa, el uso responsable de los recursos y el cumplimiento de los objetivos organizacionales orientados por su propósito institucional.

El trabajo articulado entre las distintas áreas permitió fortalecer la planificación y el seguimiento presupuestario, facilitando la toma de decisiones oportunas basadas en información confiable y pertinente. Asimismo, se consolidaron procesos de control interno, rendición de cuentas y cumplimiento normativo, elementos claves para garantizar la correcta implementación de los programas y la relación con los organismos financiadores, bajo la atenta mirada del Modelo de Prevención del delito corporativo, donde se declaran dichos mecanismos de control.

El presente análisis refleja estos avances, dando cuenta del compromiso institucional en el uso de los recursos y el impacto positivo en la comunidad a través de los proyectos ejecutados durante el año 2025, en coherencia con su misión y propósito.

3.1 INGRESOS

A continuación, se presenta el comportamiento de los ingresos y la evolución de la gestión financiera durante el período 2025.

Durante el año, se contó con cuatro fuentes de ingresos, asociadas principalmente a la ejecución de programas de intervención dirigidos a niños, niñas y adolescentes. De las mencionadas Fuentes de ingreso, diez ingresos por subvención corresponden a programas activos, destacando las líneas AFT y PF (Remolino, Relmu, Nahuen y Mewlen), junto al programa de Protección Especializada para Niños, Niñas y Adolescentes con Consumo Problemático de Alcohol y/u otras Drogas (PDC 24 horas) y la incorporación, hacia fines de 2025 de dos nuevos programas, adjudicados a través de concursos públicos, los Programa Especializado en Reparación del Maltrato y Abuso Sexual Grave en NNA (PRM) que se implementaron en las comunas de San Javier y de San Clemente, registrándose durante el período 2025, sólo los ingresos asociados al programa implementado en la comuna de San Javier bajo la figura de anticipo.

La principal fuente de financiamiento durante el período provino del Servicio de Protección Especializada a la niñez y adolescencia, a través del sistema de subvenciones (AFE- Aporte Financiero del Estado). De manera complementaria, se registraron ingresos provenientes Del Servicio Nacional de Menores (Servicio Público que finalizó su funcionamiento en la región del Maule durante enero 2025), correspondientes únicamente al mes de enero, asociados a los programas: Programa de Intermediación Laboral (PIL - ALA y PIL ASR) y Programa Libertad Asistida Especial (PLE).

Por su parte, el Programa de Orientación Sociolaboral (OSL) contó con financiamiento del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) con un monto fijo anual adjudicado para ejecutarse los años 2025 y 2026. Asimismo, la Corporación mantuvo ingresos propios derivados del arriendo del inmueble institucional ubicado en 9 Oriente N°0140, en la ciudad de Talca.

Una última fuente de ingreso está relacionada con el arriendo del inmueble para el funcionamiento del Colegio Artístico del Maule que proporciona los ingresos para enfrentar gastos operativos propios de la Corporación que no pueden ser cubiertos con subvenciones como ser actividades institucionales orientadas al bienestar de los equipos como conmemoraciones del Día de la Madre, de la Mujer y de diversas profesiones atinentes a nuestra misión, Semana del educador contribuyendo a fortalecer el clima organizacional y la motivación de los trabajadores, cancelación y aportes más gastos patronales para el equipo OSL, indemnizaciones de colaboradoras que retornan a sus labores, sin embargo, el programa al que pertenecían no se encuentra en funcionamiento.

Asimismo, estos recursos permitieron apoyar a programas que presentaron déficits financieros y que requirieron inyección de fondos corporativos para asegurar su continuidad operativa, entre ellos Remolino, PDC y el programa OSL de SENDA, este último con un presupuesto acotado que demanda un mayor respaldo financiero para garantizar su adecuado funcionamiento y condiciones laborales acordes a los lineamientos internos de la Corporación.

El modelo de financiamiento de los programas del Servicio de Protección Especializada y programas provenientes de SENAME, se basa en el sistema de Unidades de Subvención (USS), en el cual los ingresos se determinan en función de las atenciones efectivamente realizadas, incorporando reajustes anuales vinculados a la variación del IPC.

El Programa de Orientación Sociolaboral (OSL), financiado por SENDA, se ejecuta mediante un convenio de transferencia de recursos, con un presupuesto anual previamente definido y distribuido en cuotas periódicas. Su ejecución financiera se vincula al cumplimiento de las actividades y metas comprometidas, manteniendo un esquema de financiamiento estable, a diferencia de los programas sujetos a subvención por atención efectiva.

Es importante señalar que los ingresos informados en el presente apartado corresponden exclusivamente a los recursos percibidos durante el ejercicio presupuestario 2025, no incorporándose como ingreso del período los saldos iniciales provenientes del año 2024, los cuales corresponden a programas de continuidad. Dichos saldos constituyen recursos ya reconocidos contablemente en el ejercicio anterior y que fueron disponibles para su ejecución durante el presente período, conforme a la normativa vigente.

En el caso del Servicio de Protección Especializada, los saldos iniciales 2024 ascienden a \$105.721.249. Por su parte, los programas asociados al Servicio Nacional de Menores presentan saldos iniciales por \$ \$50.588.290. En consecuencia, los montos expuestos en ingresos reflejan únicamente la ejecución del año 2025, sin considerar estos saldos iniciales, los cuales forman parte del arrastre financiero del ejercicio anterior.

En términos comparativos, el año 2025 evidenció un crecimiento del 5,1% en los ingresos respecto de 2024, equivalente a un aumento de \$67.263.375. Este incremento se explica principalmente por la adjudicación de nuevos proyectos, así como por las sobreatenciones realizadas y el reajuste por IPC aplicado al programa de SENDA, factores que contribuyeron a compensar parcialmente la disminución de ingresos asociada al término de los programas financiados por el Servicio Nacional de Menores, los cuales finalizaron en enero de 2025.

El crecimiento global es significativo para nuestra institución, logró asegurar la continuidad operativa, incluyendo la contratación de equipos, la habilitación de espacios físicos y la adquisición de insumos necesarios para la intervención. Asimismo, el término de las prestaciones vinculadas al Servicio Nacional de Menores generó un impacto importante en la gestión operativa del funcionamiento de la Administración Central, que hasta entonces funcionó con una dualidad de ingresos provenientes tanto del Servicio de Protección Especializada como de dicho servicio, lo cual le dió mayor estabilidad durante años anteriores.

Cabe señalar que los programas AFT y PF operan bajo un esquema de doble subvención, diferenciada según las prestaciones otorgadas a los usuarios atendidos, lo que permite ajustar la intervención a distintos niveles de complejidad. Asimismo, los ingresos asociados a estos programas se perciben de manera parcial, en función de la ocupación de las plazas convenidas y de las sobreatenciones ejecutadas bajo la modalidad 80 bis.

El total de ingresos del período alcanzó los \$ 1.393.108.464, distribuidos de la siguiente manera:

- 89,4% provenientes del Servicio de Protección Especializada
- 5,4% del Servicio Nacional de Menores
- 3,7% de SENDA
- 1,5% correspondiente a arriendo de infraestructura

No obstante lo anterior, es importante destacar que la totalidad de los procesos de supervisión financiera realizados por los organismos financiadores (SPE y SENDA) tanto a los programas como la propia Administración Centralizada concluyó sin mayores observaciones y sin temas pendientes, lo que respalda una adecuada ejecución y rendición de los recursos y se enmarca dentro de los resultados de una correcta implementación de mecanismos de control financieros.

A continuación, se refleja el ingreso efectivo obtenido en cada proyecto CEAM según tipología de programa y financista.

i. Servicio de Protección Especializada

PROGRAMA	INGRESOS PERCIBIDOS
AFT RELMU	\$ 198.491.915
PF RELMU	\$ 73.245.826
AFT REMOLINO	\$ 224.948.870
PF REMOLINO	\$ 83.273.186
AFT MEWLEN	\$ 207.943.916
PF MEWLEN	\$ 78.893.421
AFT NAHUEN	\$ 192.190.588
PF NAHUEN	\$ 71.113.570
PDC	\$ 88.222.319
PRM SAN JAVIER	\$ 26.509.110
TOTAL INGRESOS	\$ 1.244.832.721

ii. Servicio Nacional de Menores

PROGRAMA	INGRESOS PERCIBIDOS
PLE	\$ 71.461.008
PIL ALA	\$ 1.878.767
PIL ASR	\$ 2.194.569
TOTAL INGRESOS	\$ 75.534.344

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

PROGRAMA	INGRESOS PERCIBIDOS
OSL MAULE	\$ 52.204.200
TOTAL INGRESOS	\$ 52.204.200

iv. Arriendo establecimiento educacional EX - CEAM

FUENTE DE INGRESO	INGRESOS PERCIBIDOS
ARRIENDO DE INMUEBLE	\$ 20.537.199
TOTAL INGRESOS	\$ 20.537.199

3.2. EGRESOS

En un análisis general del 2025, se puede indicar que 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, asociada a los contratos de trabajo del personal y al pago de mensualidades de sala cuna. El monto total ejecutado fue de \$825.243.957 equivalente al 67,7% del total anual de egresos.
- II. *Gastos Generales*: Comprenden los desembolsos recurrentes necesarios para la operación mensual de los programas, tales como servicios notariales, seguros, alimentación, material didáctico, entre otros. El total anual ascendió a \$89.353.550, equivalente al 7,3% del total de egresos.
- III. *Arriendo de Infraestructura*: Gasto destinado al arriendo de inmuebles necesarios para la ejecución de los programas, incluyendo costos asociados a corredores de propiedades y meses de garantía. Este ítem resulta esencial para asegurar espacios adecuados que permitan el desarrollo de las actividades institucionales. Total ejecutado: \$73.379.657, equivalente al 6% del total de egresos.
- IV. *Equipamiento*: Inversión orientada a la implementación y puesta en marcha de nuevos proyectos, así como al fortalecimiento de aquellos en ejecución. Asimismo, durante el año 2025, y en el contexto del término de SENAME, fue necesario reequipar los espacios de la Administración Centralizada, dado que gran parte del mobiliario y equipamiento existente pertenecía a dicho servicio. Esto implicó la adquisición de mobiliario y equipamiento técnico esencial para asegurar la continuidad operativa. Total: \$40.678.670, equivalente al 3,3% del total de egresos.
- V. *Honorarios*: Incluye pagos a profesionales bajo modalidad de boleta de honorarios, en función de requerimientos específicos de los programas. Monto anual: \$29.456.255.
- VI. *Indemnizaciones*: Corresponde a pagos derivados de desvinculaciones laborales, ya sea por disminución en la cobertura de atención (usuarios), renuncias voluntarias del personal o término de contrato durante su etapa inicial. Monto anual: \$27.945.622.
- VII. *Mantenimiento y Reparación*: Gastos asociados a la conservación y reparación de infraestructura, equipamiento tecnológico, bienes muebles y vehículos institucionales. Monto total: \$23.575.309.
- VIII. *Aguinaldos y Bonos*: Incluye aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, además del Bono de Término de Conflicto, conforme a los beneficios establecidos para trabajadores del sector público. Total ejecutado: \$40.384.406.
- IX. *Material de Oficina*: Adquisición de insumos destinados a la gestión administrativa de los programas. Total: \$11.975.013.
- X. *Consumos Básicos*: Corresponde a servicios básicos tales como electricidad, agua potable, telefonía fija y móvil. Total: \$12.018.409

- XI. *Materiales de Aseo y Calefacción:* Comprende insumos destinados a labores de limpieza en oficinas y espacios de atención, así como abastecimiento de calefacción, principalmente gas licuado. Total: \$8.995.011.
- XII. *Seguridad – Alarmas:* Pago por instalación de nuevo sistema de seguridad, servicios de monitoreo y alarmas en oficinas y recintos operativos. Monto ejecutado: \$6.272.375.
- XIII. *Alimentación de usuarios:* Inversión destinada a la entrega de colaciones y alimentación a niños, niñas y adolescentes atendidos por los programas. Total: \$5.271.591.
- XIV. *Capacitación:* Recursos destinados al fortalecimiento de competencias del equipo técnico y al desarrollo de capacidades de los usuarios. Monto ejecutado: \$7.070.224.
- XV. *Salud e Higiene:* Gasto en insumos de protección personal y sanitización. Total: \$3.270.491.
- XVI. *Combustible, mantención y seguros de vehículos:* Incluye gastos asociados al funcionamiento de la flota institucional, tales como combustible, mantenciones preventivas y correctivas, y pago de seguros vehiculares. Monto ejecutado: \$5.695.220.
- XVII. *Gastos Bancarios:* Corresponde a comisiones y cargos asociados a la administración de cuentas corrientes institucionales. Total: \$614.094.
- XVIII. *Aportes corporativos a programas:* Corresponde a los recursos financieros, que la Corporación destina de forma complementaria a la operación de sus programas, con el objetivo de apoyar su funcionamiento, fortalecer su implementación y contribuir al cumplimiento de sus objetivos, especialmente en aquellos ámbitos no cubiertos por el financiamiento externo. Total: \$7.318.797.

Devolución de Excedentes

Al cierre de los proyectos en ejecución, se identifican excedentes por término de proyecto, correspondientes a recursos financieros que, una vez finalizada la ejecución técnica y presupuestaria, no han sido comprometidos ni devengados, quedando disponibles para su restitución conforme a la normativa vigente, aun cuando los servicios de intervención hayan sido efectivamente prestados durante el período de ejecución.

Dichos excedentes corresponden a la diferencia entre el presupuesto total asignado y el gasto efectivamente ejecutado. Su origen se explica principalmente por sobreatenciones realizadas durante la ejecución de los programas, así como por ingresos asociados a la enajenación de activos institucionales, tales como la venta de vehículos corporativos. Adicionalmente, durante el ejercicio 2025 se registraron excedentes asociados a bienes muebles tanto en programas como en la administración central, los cuales fueron entregados durante el mes de agosto en el marco de los procesos de cierre y regularización de activos institucionales.

En este contexto, es relevante considerar que el sistema de financiamiento vigente presenta un desfase en el pago de sobreatenciones, el cual puede superar los tres meses, afectando la gestión de liquidez operativa en cada uno de los proyectos del Servicio de Protección Especializada que atienden a un mayor número de NNA del convenido en el proyecto. Asimismo, la subvención correspondiente al último mes de ejecución no es imputable al período operativo, lo que limita su aplicación efectiva al financiamiento de gastos reales del proyecto.

Adicionalmente, el modelo de financiamiento se sustenta en la premisa de que los colaboradores acreditados generan ingresos propios, lo que no necesariamente se condice con la naturaleza de la Corporación. En la práctica, la subvención no cumple un rol complementario al financiamiento de la ejecución programática sino exclusivo. Esta situación genera, en determinados casos la obligación de restitución de recursos al organismo financiador, aun cuando las prestaciones comprometidas han sido efectivamente ejecutadas, debido a restricciones propias del esquema presupuestario vigente.

Esto fue lo ocurrido al cierre de los proyectos con SENAME, dado que no hubo continuidad de ellos, debido al término del convenio para su ejecución y se agregó que CEAM no se acreditó ante el nuevo Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, lo que le impidió licitar proyectos en esta línea.

El monto total restituido por concepto de programas ascendió a \$56.933.833. Adicionalmente, la venta de vehículos institucionales generó devolución al servicio por \$11.500.000, los cuales fueron incorporados al proceso de regularización y cierre financiero del período en el mes de marzo de 2025 con la restitución de los recursos no ejecutados a las arcas fiscales. Por otra parte, el cierre del programa OSL Maule ejecución 2025 generó un excedente de \$29.543, el cual fue reintegrado al Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, conforme a los procedimientos de cierre financiero correspondientes.

3.2 HITOS FINANCIEROS

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

- I. Durante el ejercicio 2025 se adjudicaron dos nuevos proyectos en la línea de protección de niños, niñas y adolescentes, correspondientes a Programas de Reparación en Maltrato y Abuso Sexual Grave (PRM), implementados en las comunas de San Javier y San Clemente, con 125 y 100 plazas respectivamente, lo que permitió ampliar la cobertura territorial y fortalecer la oferta programática institucional.
- II. Se implementó y consolidó un sistema de control interno fortalecido, orientado a optimizar los procesos de supervisión financiera, lo que permitió mejorar la eficiencia en el monitoreo y trazabilidad de los recursos asignados.
- III. La entidad fue sometida a procesos de supervisión financiera por parte del Servicio Nacional Menores, el Servicio de Protección Especializada y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, obteniendo resultados sin observaciones relevantes ni rechazos de gastos. Asimismo, se cumplió con la totalidad de las rendiciones requeridas dentro de los plazos establecidos, asegurando el cumplimiento normativo y contractual, no manteniendo al cierre del año 2025 requerimientos o hallazgos financieros pendientes de subsanar, lo cual es un indicador clave en el área.
- IV. Se evidenciaron desfases en la recepción de ingresos mensuales por concepto de subvenciones, particularmente en pagos asociados a sobreatenciones del Servicio de Protección Especializada, con retrasos de hasta tres meses o más. Esta situación, sumada a la

acumulación de deuda por concepto de sobreatenciones (80 bis), generó presiones de liquidez y desfinanciamiento temporal en los programas AFT-PF Remolino, Relmu y Mewlen, afectando su ejecución financiera regular durante el período, principalmente de AFT PF Remolino quien posee mayor porcentaje de recursos de AFE que provienen de sus atenciones por artículo 80 BIS (que son las que se cancelan con este desfase) y a la vez mayor cantidad de compromisos económicos mensuales asociados a una dotación de personal más numerosa.

- V. Durante el período, se mantuvo en régimen de arriendo la propiedad ubicada en 9 Oriente N°0140, Talca, destinada al funcionamiento operativo de un establecimiento educacional,
- VI. En materia de inventarios, la Corporación administra bienes de origen subvencionado y corporativo. Este último ha sido clave en la implementación de nuevos proyectos 2025, permitiendo la habilitación de aproximadamente 50 puestos de trabajo mediante la disposición de mobiliario, equipos computacionales e infraestructura básica, asegurando el inicio operativo de los programas.
- VII. Se ejecutó el proceso de cierre administrativo y financiero de los programas asociados al Servicio Nacional de Menores, conforme a la finalización de su ciclo de intervención. Dando cierre definitivo a los programas PLE Provincia de Talca y PIL Región del Maule.
- VIII. Se ejecutó el ejercicio de financiero institucional que permitió realizar aportes corporativos a los programas AFT-PF Remolino y PDC, asegurando su continuidad operativa frente a déficits temporales de financiamiento, por la suma de \$7.318.797, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los convenios con el SPE, en relación a las coberturas comprometidas y la mantención de los estándares técnicos de atención establecidos por los organismos financiadores.
- IX. Se concretó la adquisición de vehículo institucional para el programa AFT-PF Mewlen, fortaleciendo la capacidad operativa y la cobertura territorial de las intervenciones, dada la naturaleza rural-urbana del proyecto en la comuna de Maule, alcanzando en total una flota de 4 vehículos .
- X. Se implementó aproximadamente un 85% del equipamiento necesario en los programas AFT-PF, asegurando condiciones adecuadas para la ejecución técnica y administrativa.
- XI. Se realizaron mejoras en materia de seguridad institucional, incluyendo el fortalecimiento de accesos, resguardo de dependencias y sistemas de protección frente a robos y otros eventos de riesgo, con el objetivo de resguardar tanto a los equipos como a las personas participantes de cada proyecto.
- XII. Durante el último mes del año, el Programa PDC 24 horas presentó requerimientos financieros asociados a la dotación del personal comprometido en el proyecto. Sin embargo, en todo el periodo, se evidenció una sub-atención de las plazas convenida, lo que generó ajustes en la ejecución presupuestaria del programa. En este contexto, se generó una presión adicional sobre los recursos disponibles, lo que implicó la activación de aportes corporativos no contemplados así como también una reducción de personal complementario al proyecto base.
- XIII. La Administración Central enfrentó restricciones asociadas a la disponibilidad de recursos provenientes de SENAME, derivadas del proceso de eliminación y retiro de dichos fondos en el marco de la transición institucional. A ello se sumó el proceso de retiro de bienes muebles del servicio, los cuales estaban distribuidos en las dependencias de la administración centralizada y permitían el funcionamiento de la misma desde siempre y los desfases en el pago de

sobreatenciones ejecutadas por los programas. Adicionalmente, la necesidad de asegurar la dotación de profesionales comprometidos con el proyecto de funcionamiento implicó ajustes en la disponibilidad de recursos durante el período, considerando la disminución de recursos previamente provisionados para su ejecución.

- XIV. En el marco normativo del Servicio de Protección Especializada, los traspasos transitorios de recursos efectuados por la institución son considerados aportes corporativos, lo que genera la necesidad de gestionar la provisión de recursos en función de la recepción efectiva de las transferencias por parte del organismo financiador, condicionando la planificación financiera y su ejecución oportuna.
- XV. El Programa OSL, financiado por SENDA, presentó ajustes en su proceso de ejecución financiera asociados a requerimientos de validación de respaldos y revisiones en la interpretación de rendiciones. Esto generó variaciones en los tiempos de aprobación de gastos, impactando la regularidad del flujo de financiamiento durante el período.
- XVI. El Programa AFT - PF Remolino, correspondiente a una de las líneas de mayor dotación de la Corporación, presentó tensiones en su ejecución financiera debido al retraso en los pagos por parte del SPE, en contraste con las exigencias operativas de continuidad de las intervenciones en base a la contratación de personal profesional. Esta situación generó presiones en la gestión de caja, y entrega de aportes corporativos extraordinarios considerando los compromisos asociados a la ejecución del programa de recursos y a los gastos rechazados en el año anterior por una alta cifra en razón de una debilidad administrativa de no solicitar la autorización respectiva.
- XVII. Se registró un aporte extraordinario del Directorio de la Corporación, destinado al financiamiento de actividades de capacitación para equipos profesionales en materia de neurodivergencia. Dichos recursos permitieron fortalecer las competencias técnicas de los equipos de intervención, contribuyendo a la mejora continua de la atención. El aporte corresponde a recursos de carácter inesperados, gestionados conforme a los procedimientos administrativos y tributarios vigentes, y sujetos a su regularización en el marco del ejercicio financiero anual, cabe mencionar que estos recursos serán restituidos a través de franquicia SENCE en el próximo periodo contable 2026.

En conclusión, si bien el período estuvo influido por factores estructurales del modelo de financiamiento tales como desfases en el pago de subvenciones, restricciones en la imputación de recursos y el término de programas con SENAME, la institución logró asegurar la continuidad de la oferta programática, sostener la operación de los equipos de trabajo y responder a las necesidades de intervención en el territorio. En este sentido, la gestión financiera también permitió generar apoyos complementarios a programas con brechas de financiamiento, contribuyendo a su estabilidad operativa.

En términos generales, los resultados del año 2025 reflejan una administración financiera sólida, capaz de adaptarse a escenarios cambiantes, sostener la ejecución programática y responder a mayores niveles de exigencia institucional. De este modo, el Área de Finanzas reafirma su compromiso con la probidad, la eficiencia en el uso de los recursos y el fortalecimiento continuo de los procesos de gestión, en coherencia con la misión de la Corporación y su impacto en la atención de niños, niñas, adolescentes y sus familias.

IV.- Unidad de gestión de programas

La Unidad de Gestión de Programas se constituye como el corazón técnico-metodológico de CEAM, actuando como el puente estratégico entre los lineamientos corporativos y la ejecución directa en el territorio. Su funcionamiento se articula bajo tres pilares fundamentales:

La Unidad lidera la implementación de la política programática anual, asegurando que cada intervención en los programas del Servicio de Protección Especializada (SPE) y proyectos como la OSL Maule (SENDA), no solo cumpla con la normativa legal y técnica vigente, sino que supere los estándares mínimos mediante una mejora continua basada en evidencia. Su enfoque no es meramente administrativo, sino que prioriza la calidad del impacto social en la vida de los niños, niñas, adolescentes y sus familias.




Funciona como un centro de asistencia técnica permanente para los equipos directivos y de intervención. A través de una supervisión metódica, la Unidad resuelve nudos críticos en casos de alta complejidad y garantiza que el enfoque de Derechos Humanos y la visión institucional de CEAM impregnen cada acción profesional. Esto incluye la gestión ética y rigurosa del Modelo de Prevención del Delito, transversalizando la probidad y la protección en toda la oferta programática.

La Unidad representa la voz técnica de la Corporación en espacios de coordinación con el Estado y redes comunitarias. Su labor consiste en transformar los diagnósticos locales en estrategias de cobertura eficaces, participando activamente en la planificación estratégica para que la inversión social responda con pertinencia a las necesidades de los sectores más vulnerables de la sociedad.

4.1 Asesorías desde la Corporativas 2025: Fortalecimiento y Especialización Técnica

Durante el año 2025, la CEAM a través de su Unidad de Gestión de Programas (UGP) lideró un despliegue de asesoría interna destinado a elevar los estándares de intervención y asegurar el cumplimiento de la normativa del Servicio de Protección Especializado (SPE) y SENDA. Lo cual intentó consolidar una mirada de desarrollo metodológico orientada a la participación y mejora continua.

Gestión de Inducción y Traspaso de Competencias

-  **Inducción Institucional:** Se consolidó un modelo conjunto entre Gestión de Programas y Gestión de Personas, logrando la participación del 100% de los nuevos profesionales en abril y diciembre. Esta instancia permitió profundizar en la corporativa y el propósito institucional. Se espera que esta gestión se instale como una forma de funcionamiento que permita a los nuevos trabajadores y trabajadoras empaparse del propósito e historia institucional. Durante el año 2025, resultó ser clave el trabajo colaborativo de ambas unidades para concretar una mirada integral.
-  **Transferencia Técnica Normativa:** En mayo, 35 trabajadores recibieron capacitación en aspectos críticos de la Ley 21.430 y 21.302, el rol de la Defensoría de la Niñez y enfoques transversales de protección.
-  **Plataforma PJUD:** En abril, 17 profesionales de los programas AFT PF y PDC fueron capacitados para optimizar el uso de la plataforma judicial y la coordinación con tribunales.

- ✚ **Acompañamiento a Programas Específicos:** Se realizaron asesorías y acompañamientos al **PDC 24 horas** tras su fiscalización en enero, concretando la confección de un manual interventivo. Asimismo, se brindó asesoría al equipo directivo de **AFT PF Remolino y AFT PF Relmu** para subsanar hallazgos de supervisión y mejorar el flujo de informes técnicos.
- ✚ **Jornada de trabajo con Gestores Territoriales CEAM y encargados de redes:** Durante el mes de mayo 2025, con la finalidad de orientar el trabajo y apoyar en la disolución de nudos críticos, la CEAM buscó Promover un espacio de reflexión entre las personas encargadas de redes de los programas, con el fin de analizar los desafíos y las potencialidades del trabajo colaborativo en red y establecer estrategias para la mejora contingencias. De esta forma se llegó a acuerdos respecto de un calendario corporativo, respecto de fechas relevantes y acciones a ejecutar en cada programa.

Se relevaron nudos críticos a diferentes niveles, los cuales fueron abordados durante el año por el equipo de directoras y la administración central, uno de ellos fue la coordinación con curadurías, por lo que a posterior este encuentro generó instancias de trabajo con dichas entidades a fin de proteger a los NNA de los diferentes programas CEAM, contando además con un catastro de redes denominado “Ruta de colaboradores CEAM”. Así también fue el eje articulador para actividades de promoción anuales como Encuesta de satisfacción usuaria y encuesta de derechos de NNA, la cual culminó en el mes de diciembre con un desayuno con el SEREMI de Justicia y diferentes autoridades quienes conocieron la opinión de los NNA en relación a su ejercicio de derechos.

- ✚ **Capacitación CANVA CEAM.** Durante el mes de Julio 2025, se desarrolló de forma remota capacitación a los equipos respecto del uso de plataforma CANVA, como herramienta socioeducacional, con ello se buscó fortalecer a los equipos para el diseño de material interventivo y publicaciones en redes sociales corporativas.

Estandarización y Calidad Interventiva




- ✚ **Manuales de Procedimiento:** Se desarrollaron jornadas (3) con Jefes Técnicos y Directoras para construir colaborativamente el **Dossier Técnico AFT PF-CEAM**. Esto incluyó la validación de instrumentos técnicos para asegurar coherencia metodológica en todas las comunas. Con una mirada focalizada en el bienestar de NNA, estando pendiente consolidar este dossier como una herramienta facilitadora de la implementación de un modelo de trabajo co-construido con los y las trabajadores/as de la CEAM, dándole sentido de pertenencia a estas acciones. El 12 de diciembre se finalizó el compilado de información técnica para su aplicación obligatoria en todos los casos que ingresen en 2026.

Por otra parte, junto a equipo **PDC 24 Horas**, se levantó Dossier Técnico de intervención y Manual de Procedimientos, el cual fue socializado y evaluado con el equipo en dos jornada en el año, dándole un sustento operativo y metodológico a la intervención del programa.

- ✚ **Supervisiones Internas:** Se ejecutaron revisiones de expedientes en los programas **PDC** (marzo), **RELUMU** (abril) y **OSL Maule** (agosto), orientando mejoras bajo los modelos de SENDA y SPE. Con una mirada sustentada en el Modelo de Prevención del Delito corporativo, el cual

se encuentra en etapa de ajuste dada la actual ejecución de programas y estructura técnica de estos.

Gestión de Redes y Articulación Institucional

-  **Trabajo con Curadurías:** Entre junio y agosto se establecieron acuerdos de coordinación fluida con la totalidad de las curadurías de la región, lo cual permitió optimizar estos espacios de coordinación, levantando un catastro de totalidad de curadores, facilitando el trabajo coordinado de los equipos a favor de NNA frente a situaciones que les vulneren o afecten su bienestar. Esta iniciativa fue acogida de forma positiva por los coordinadores de tales unidades, quienes mantuvieron una actitud receptiva y orientación a la mejora de los procedimientos.
-  **Incidencia en Listas de Espera:** Desde el mes octubre, se gestionaron tres reuniones con el SPE para abordar la lista de espera, las cuales gradualmente fueron incorporando la participación del Director (s) del Servicio de Protección Especializado, Directorio de la CEAM, Dirección (s) Ejecutiva CEAM, Directoras de programas que mantuvieron Listas de Espera año 2024 y 2025, además de Encargados de Unidades Técnicas del Servicio de Protección. En estas instancias se entregaron datos cuantitativos sobre los riesgos asociados a la falta de cobertura técnica. Así también cada directora de programa levantó además un análisis de los casos con larga permanencia, con una metodología mixta (cuanti-cuali) , lo cual permitió agilizar flujos de egresos de los proyectos y aportar con ideas de soluciones a los nudos críticos en este ámbito.
-  **Estructura de vinculación con la red y fomento de actividades con sello corporativo:** A través de una planificación anual de publicaciones y fechas relevantes se articularon diversas actividades durante el año con el fin de potenciar recursos y difundir los progresos de CEAM.

4.2 Vinculación con Responsabilidad Social Universidad de Talca

La colaboración académica ha permitido la actualización de procesos internos y la alta capacitación de nuestro capital humano. Desde la UGP se levantaron 20 proyectos para ser ejecutados en el 2025, los cuales fueron:

Programa AFT-PF Nahuen (San Clemente)

Abordaje de la Neurodivergencia:

El objetivo de este proyecto fue entregar información y herramientas prácticas a familias y NNA con diagnósticos de neurodivergencia para potenciar su desarrollo integral.

Este proyecto buscó inicialmente dotar a las familias y a los niños, niñas y adolescentes (NNA) de herramientas tangibles para el manejo de condiciones neurodivergentes. No obstante, su ejecución enfrentó desafíos operativos que condicionaron el resultado final esperado por el equipo técnico.

A pesar de las dificultades, el proyecto logró un despliegue comunicacional efectivo en términos de cobertura, dado que estudiantes de la carrera de Fonoaudiología diseñaron material infográfico enfocado en ampliar el conocimiento de los cuidadores sobre las condiciones neurodivergentes de los NNA; este material fue compartido de manera digital a través de WhatsApp, logrando llegar a la totalidad de los participantes del programa.

Desde la supervisión técnica, es necesario consignar los factores que impidieron alcanzar el impacto de profundidad proyectado, uno de ellos es que el proyecto fue diseñado originalmente para ser liderado por Terapia Ocupacional, con el fin de generar material sensorial y didáctico tangible. Al ser ejecutado por la carrera de Fonoaudiología, el foco se desplazó hacia lo informativo, no logrando concretar la entrega de material de intervención física que el equipo requería. Además, el proceso se vio afectado por situaciones externas, como licencias médicas de los profesionales a cargo, lo que dificultó la continuidad y la concreción de los objetivos iniciales.

Si bien la información llegó a las familias, el equipo técnico evalúa que no hubo una medición del impacto real de este material en la dinámica familiar o en el desarrollo de los NNA, lo que deja una brecha en la evaluación de resultados concretos y operativos.

Aunque el proyecto cumplió con una función informativa valiosa y de alto alcance digital, el equipo técnico de Nahuen lo evalúa como una instancia que no alcanzó el efecto esperado debido al cambio de perfil profesional y la falta de material concreto.

Ciberseguridad y Parentalidad:

Su objetivo principal fue socioeducar a las familias sobre los riesgos del acoso cibernético y su impacto socioemocional, además de fortalecer el autocuidado parental mediante talleres o cápsulas. Este proyecto, fue ejecutado por estudiantes de la carrera de Ingeniería en Informática Empresarial de la Universidad de Talca, abordó la brecha de conocimiento respecto a los riesgos digitales y el impacto socioemocional del acoso cibernético en niños, niñas y adolescentes (NNA). La intervención se destacó por una articulación efectiva con el entorno local, permitiendo que los talleres se desarrollaran en dependencias de la Casa de la Juventud de San Clemente. Esta coordinación territorial facilitó el acceso y la participación activa de los cuidadores vinculados al programa AFT-PF Nahuen. El proyecto se estructuró para garantizar un aprendizaje progresivo y significativo, a través de 5 talleres presenciales, donde contó con la participación constante de 10 adultos responsables del cuidado de NNA , culminando en una jornada de cierre con alta convocatoria.

Además de los aspectos técnicos de seguridad, se fortaleció el autocuidado parental, entregando herramientas para que las familias actúen como la primera línea de protección emocional frente a vulneraciones en el espacio virtual.

Dada la relevancia del tema y el alto impacto percibido por las familias, la CEAM ha decidido dar continuidad a esta línea de trabajo para el año 2026, donde los contenidos y la metodología de estos talleres han sido formalmente incorporados en la Planificación de Talleres Parentales del año 2026. Se realizarán sesiones homólogas basadas en este modelo, asegurando que la alfabetización digital y la prevención del ciberacoso se conviertan en una competencia instalada permanentemente en nuestros equipos y familias.

Autocuidado Laboral:

El objetivo de este proyecto fue prevenir lesiones físicas y mejorar el estado general de los trabajadores del equipo Nahuen, quienes enfrentan contextos de alta complejidad y extensas jornadas sedentarias.

Este proyecto fue diseñado para abordar de manera integral los riesgos asociados a la alta complejidad de la intervención social y las extensas jornadas sedentarias que enfrentan los profesionales del equipo Nahuen. La ejecución estuvo a cargo de estudiantes de la carrera de Medicina de la Universidad de Talca, quienes lograron una exitosa adecuación a las necesidades específicas del programa. La intervención se centró en la prevención de lesiones físicas y el fortalecimiento del bienestar general de los trabajadores. Para ello, los estudiantes estructuraron sesiones de trabajo orientadas al manejo del Autocuidado físico y mental dentro de la jornada laboral; diseñaron material técnico de alta calidad, entregando herramientas prácticas para que el equipo pueda gestionar el estrés y la carga física de forma autónoma.

El proyecto contó con la participación activa de activa de 16 integrantes del equipo Nahuen y trascendió la formación teórica, generando cambios tangibles en el entorno de trabajo, dado que a partir de las sugerencias técnicas de los estudiantes, se identificaron elementos ergonómicos críticos. Estos hallazgos han sido incorporados en la planificación 2026 para ser resueltos en coordinación con la Mutualidad, asegurando un entorno laboral seguro y saludable. Además, se realizó la adecuación del espacio exterior ("patio") del programa, donde se instaló una "Terraza de Autocuidado". Este espacio físico permanente permite al equipo contar con un lugar dedicado exclusivamente a la descompresión y el bienestar emocional.

Dada la rigurosidad de la intervención y la positiva recepción del equipo, la sesión de cierre de este proyecto fue seleccionada por la Universidad de Talca como el ejemplo destacado del impacto positivo que la vinculación con estudiantes genera en los programas de la CEAM.

Autocuidado parental:

El proyecto fue diseñado con el objetivo de **educar a los adultos cuidadores** sobre la importancia de sostener espacios personales e identitarios propios, diferenciados de su rol de crianza, para fortalecer su salud mental y, por consecuencia, la calidad del cuidado brindado a los NNA. Debido a nudos críticos relacionados con la disponibilidad de espacios físicos para talleres presenciales, el equipo adaptó la metodología a un formato **asincrónico y digital**, se identificó a un grupo de **10 a 12 personas cuidadoras** que presentaban una necesidad urgente de esta intervención.

El equipo diseñó y envió **cápsulas socioeducativas** a través de WhatsApp, logrando que la información llegara al **100% de los participantes** identificados.

La modalidad asincrónica dificultó la medición formal del impacto a través de encuestas, obteniendo una respuesta muy baja (solo 1 o 2 encuestas completadas). Por ello, el equipo evalúa que no se logró el impacto masivo deseado inicialmente. A pesar de lo anterior, se observó un resultado positivo espontáneo durante las sesiones de intervención individual. Las participantes manifestaron recordar y valorar los contenidos de las cápsulas. Aunque la encuesta falló, la **recordación del contenido** en contextos de intervención presencial demuestra que las cápsulas son una herramienta de apoyo técnico válida que debe ser reforzada con mediación directa.

Programa AFT-PF Relmu (Talca)

Fomento al Emprendimiento:

El objetivo de este proyecto fue implementar estrategias de marketing efectivas para adultos participantes, facilitando su inserción socio-económica a través de sus emprendimientos.

Desde una perspectiva de supervisión de metas, es necesario reconocer que el proyecto enfrentó un nudo crítico en la convocatoria, lo que limitó el impacto cuantitativo esperado para la comunidad de Relmu. La asistencia de una sola persona adulta representa un alcance mínimo en relación con la población total del programa. No obstante, el impacto a nivel individual fue significativo, ya que la participante recibió una asesoría personalizada y directa sobre herramientas de marketing digital aplicadas a su negocio específico. La entrega de material infográfico constituye apoyo y permitió la consulta posterior de los contenidos abordados. Se realizaron 4 talleres presenciales demuestra un compromiso de permanencia por parte de los estudiantes. El diseño de infografías responde a la necesidad de contar con material socioeducativo visual y accesible, que se puede replicar a posterior por parte del equipo.

Alfabetización Digital: Capacitar a las familias en el uso de aplicaciones y plataformas en línea para facilitar el acceso a beneficios y servicios del Estado.

Se desarrollaron sesiones con adultos a cargo de NNA para habilitarles en el uso de tecnologías para acceder a servicios sociales.

Expresión Artística y Autoestima:

El objetivo de este proyecto fue crear espacios artísticos para que los NNA exploren su creatividad, fortalezcan su autoestima y mejoren sus vínculos sociales y comunicación emocional.

Este proyecto fue desarrollado en colaboración con estudiantes de la carrera de **Psicología** de la Universidad de Talca, bajo la supervisión de Gestor Territorial del programa Relmu. El objetivo fue utilizar el arte como vehículo para fortalecer la identidad y los recursos emocionales de los participantes.

Una de las características más potentes de esta intervención fue su estructura metodológica, dado que se desarrollaron sesiones simultáneas y se conformaron dos grupos de trabajo que funcionaron al mismo tiempo: uno integrado por los niños y niñas y otro por sus adultos responsables. Esta modalidad permite que ambos subsistemas familiares procesen temáticas similares desde sus propias realidades evolutivas. Así, en total se realizaron un total de 4 sesiones en modalidad presencial, centrando el trabajo en el fortalecimiento de la autoestima y la profundización en el conocimiento personal.

El proyecto logró una respuesta institucional sobresaliente, teniendo una "muy buena adherencia", alcanzando un promedio de 10 niños y niñas por cada sesión. La asistencia constante permitió un proceso de intervención fluido, facilitando la comunicación emocional entre los participantes y el equipo técnico. La intervención contribuyó significativamente a reforzar los recursos personales de los NNA, dotándoles de herramientas de afrontamiento y autoafirmación a través de la creación artística. Se valoró como una contribución significativa para el programa, logrando objetivos de vinculación social y mejora del bienestar subjetivo de las familias.

Apoyo en el Hogar (Neurodivergencia): Fortalecer el establecimiento de rutinas y la creación de entornos estimulantes en hogares de NNA neurodivergentes en contextos vulnerables.

Se generaron intervenciones especializadas con terapeutas ocupacionales, las cuales no siempre tuvieron rigurosidad, por lo que el proyecto debió mantener bastante monitoreo del este proyecto.

Bienestar del Equipo:

Este proyecto permitió implementar estrategias de descompresión y autocuidado para reducir el estrés laboral de los profesionales del programa.

Este proyecto, ejecutado en colaboración con estudiantes de la carrera de Medicina de la Universidad de Talca, tuvo como propósito central mitigar el estrés laboral y promover una cultura de autocuidado preventivo mediante intervenciones prácticas y sostenibles en el tiempo.

La intervención destacó por su estructura de 7 sesiones presenciales desarrolladas los días viernes, logrando una alta adherencia del equipo de trabajo. La clave de su efectividad radicó en la entrega de material técnico semanal y el uso de un checklist de reporte, lo que permitió a los profesionales ser conscientes de sus hábitos y reportar avances de manera sistemática. De esta forma, se instauró una rutina de bienestar diaria de corta duración, diseñada para integrarse en la jornada laboral sin afectar la operatividad: Lunes- Movilidad y activación articular (10 minutos); Martes- Respiración consciente y relajación (8 minutos); Miércoles- Pausa activa recreativa y caminata corta (15 minutos); Jueves- Movilidad y activación articular (10 minutos), Viernes- Definición de una meta saludable personal para la semana siguiente.

Además, en cada encuentro presencial profundizó en un área específica de la salud integral: Movilidad enfocada en la reducción del sedentarismo; Energía y ergonomía postural; Técnicas de relajación y respiración consciente; Fomento del entusiasmo y bienestar psicológico; Movilidad completa, integral y técnicas de respiración; Conciencia corporal y reconocimiento de tensiones y la actividad de gratitud, creación de un **mural motivacional** y definición de metas personales a largo plazo.

El proyecto generó una respuesta sumamente positiva por parte de los profesionales del AFT PF Relmu, su evaluación final califica este proyecto como un **éxito rotundo**. A pesar de realizarse fuera del horario habitual de reuniones, la calidad de la entrega técnica y la iniciativa de las estudiantes permitieron transformar el clima laboral, instalando el auto-cuidado como un eje transversal de la gestión profesional del programa.

Oficina Sociolaboral (OSL) Talca

Impacto en el Desarrollo de Negocios e Inserción Económica:

Este proyecto, liderado por la carrera de Ingeniería Comercial, se enfocó en el fortalecimiento de las capacidades productivas de los usuarios adultos que participan de la OSL Maule.

Se brindó apoyo técnico fundamental en el diseño de estrategias de marketing, permitiendo que los participantes potenciaran sus emprendimientos personales. A través de 7 talleres desarrollados de manera mixta (presencial-remoto), los participantes no sólo recibieron herramientas comerciales, sino que también profundizaron en el conocimiento de la legislación laboral vigente, comprendiendo sus derechos y deberes tanto en el trabajo dependiente como independiente. El proceso culminó con una sesión de cierre donde se concluyó con la participación activa de 12 personas, quienes ahora cuentan con una base sólida para mejorar su inserción socio económica y sostenibilidad financiera.

Bienestar del Equipo:

Implementar estrategias de descompresión y auto-cuidado para reducir el estrés laboral de los profesionales del programa. Este proyecto fue ejecutado por la carrera de Tecnología Médica, abordó la necesidad crítica de proteger la salud mental de los profesionales que trabajan en la OSL. A través de ello:

- Se implementaron estrategias de descompresión y auto-cuidado específicamente diseñadas para reducir el agotamiento profesional y mejorar el clima interno.
- El impacto trasciende las sesiones, ya que el equipo preparó material técnico para replicar y promover el bienestar, asegurando que las prácticas de auto cuidado se mantengan de forma permanente en la cultura de la OSL.
- Se ejecutaron 7 sesiones presenciales de "pausas activas", logrando la participación de 5 integrantes del equipo central y 2 estudiantes en práctica, cerrando el ciclo con una actividad de evaluación y cierre que consolidó los vínculos del equipo.

Programa AFT-PF Remolino (Talca)

Gestión de Neurodivergencia:

Este proyecto, ejecutado por estudiantes de la carrera de Terapia Ocupacional de la Universidad de Talca, abordó una de las necesidades más sentidas por las familias de nuestros programas: la crianza y el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes (NNA) neurodivergentes en contextos de vulnerabilidad. El foco central fue entregar información técnica clara y estrategias prácticas para que las familias lograran establecer rutinas estructuradas y entornos del hogar adecuados a las necesidades sensoriales de los NNA. La intervención se ejecutó a través de:

Espacios de formación directa para padres y madres de NNA neurodivergentes.

Talleres dirigidos a los profesionales de los programas CEAM para unificar criterios de intervención en esta área. La actividad benefició a un total de 16 personas a través de un ciclo de 5 sesiones presenciales.

La vinculación generó un impacto positivo inmediato tanto en la infraestructura como en el conocimiento instalado, permitiendo equipar y habilitar las salas de intervención del programa mediante la entrega de material sensorial especializado, incluyendo libros con texturas, láminas e infografías educativas. Las sesiones permitieron aclarar dudas específicas de los cuidadores, reduciendo la incertidumbre y el estrés parental asociado al manejo de crisis o des regulaciones sensoriales.

Se destaca la alta iniciativa y profesionalismo de las estudiantes de la Universidad de Talca, quienes lograron traducir conceptos complejos de la terapia ocupacional en herramientas cotidianas y aplicables para familias en contextos de alta complejidad.

Este taller representa un avance sustancial en la humanización de la atención y la especialización técnica de la CEAM. Al dotar a las salas de intervención de material sensorial tangible, aseguramos que la mejora continua no sea sólo un discurso, sino una realidad física que favorece los procesos de regulación y vinculación de nuestros NNA.

Resiliencia Profesional:

El objetivo de este proyecto fue implementar estrategias para prevenir el *burnout* y la fatiga por compasión en los trabajadores, dado el alto desgaste emocional de su labor.

Este proyecto, liderado por estudiantes de la carrera de Medicina de la Universidad de Talca, se diseñó como una respuesta estratégica frente al alto desgaste emocional y la carga administrativa que enfrentan los trabajadores al atender a población en situación de alta vulnerabilidad. El foco principal fue la prevención de riesgos psicosociales críticos, como el *burnout* y la fatiga por compasión.

La intervención se centró en dotar a los profesionales de herramientas prácticas de resiliencia y autocuidado para promover un bienestar laboral sostenido. Se ejecutó un ciclo de 5 sesiones presenciales de pausas activas, las sesiones permitieron integrar espacios de descompresión física y mental dentro de la rutina operativa del programa. La iniciativa contó con la asistencia activa de 16 integrantes del equipo de trabajo.

La vinculación académica fue altamente valorada por los profesionales del programa quienes destacaron la calidad de las estrategias implementadas, las cuales resultaron pertinentes para la realidad diaria del equipo. Esta intervención no sólo entregó herramientas individuales, sino que fomentó un espacio de apoyo mutuo, fortaleciendo la cohesión del equipo frente a las complejidades del trabajo proteccional.

Programa AFT-PF Mewlen (Maule)

Acompañamiento en Neurodiversidad:

El objetivo de este proyecto fue fortalecer las capacidades de las familias para generar entornos de desarrollo adecuados y establecer rutinas claras para NNA neurodivergentes y fue liderado por estudiantes de la carrera de Terapia Ocupacional de la Universidad de Talca, tuvo como propósito central fortalecer la respuesta institucional y familiar frente a los desafíos del neurodesarrollo en niños, niñas y adolescentes .

La intervención no se limitó a la atención directa, sino que generó productos técnicos para asegurar la sostenibilidad del modelo, generando un Protocolo de Atención, el cual se levantó y validó específicamente para la atención de NNA con características de neurodivergencia, estandarizando las buenas prácticas dentro del programa.

El nuevo protocolo y las estrategias de abordaje fueron socializados con la totalidad del equipo técnico de Mewlen, quienes mostraron una excelente apertura y disposición para integrar estas herramientas en su labor diaria.

Además, a partir de esta intervención, se realizaron cambios significativos en la infraestructura de la oficina para favorecer la regulación emocional y la inclusión. Se habilitó un espacio físico diseñado para proporcionar bienestar y ayudar a los NNA en situaciones de desbordamiento sensorial o emocional. El objetivo de estos rincones es gestionar las emociones a través de materiales que transmitan tranquilidad. Además, se realizó la demarcación de las oficinas de atención, facilitando la orientación y reduciendo la ansiedad de los usuarios al interactuar con el espacio institucional.

El proyecto enfatizó el rol de los cuidadores como agentes clave en el desarrollo de los NNA, ejecutando un ciclo de 5 sesiones presenciales donde se entregaron tips de crianza y se resolvieron dudas técnicas. En los talleres se elaboraron juegos didácticos utilizando materiales reciclados,

permitiendo que las familias repliquen actividades de estimulación en el hogar de manera accesible. El proyecto logró beneficiar directamente a 16 personas vinculadas al programa y a la totalidad de NNA vigentes y futuros con la implementación de espacios.

En términos de impacto la intervención dejó una capacidad instalada valiosa para el programa Mewlen, dado que los estudiantes hicieron entrega de material sensorial, libros con texturas, láminas e infografías educativas que quedaron a disposición de los profesionales y usuarios. Se destacó el alto nivel de compromiso y la iniciativa de las alumnas de Terapia Ocupacional, quienes adaptaron sus conocimientos técnicos a la realidad socio económica de las familias atendidas.

Administración Central

Armonización de Protocolos:

El objetivo perseguido por este proyecto fue actualizar los protocolos de intervención institucional según la normativa vigente del Servicio de Protección Especializado y el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil. A través del trabajo con estudiantes de derecho de la Universidad de Talca, se logró revisar y ajustar el protocolo de confidencialidad, protocolo de denuncias, asentimiento y consentimiento informado y realizar una revisión exhaustiva del reglamento interno CEAM. Se culminó con una presentación oficial en dependencias de la universidad de Talca, con la asistencia de directores de programas CEAM.

Liderazgo y Gestión de Equipos:

Cuyo objetivo fue fortalecer las capacidades de liderazgo de directoras y coordinadoras para prevenir el agotamiento y mejorar la resolución de conflictos. Fue liderado por la Jefa de Unidad de Gestión de Personas, y se ejecutó a través de talleres de cuidado presenciales, que buscaron orientar el ejercicio del liderazgo y descomprimir el desgaste propio del rol.

Durante el segundo semestre de 2025, se llevó a cabo un robusto programa de capacitación orientado a elevar los estándares de intervención técnica en temas críticos de salud y neurodesarrollo. Esta instancia, ejecutada por estudiantes de la carrera de **Medicina**, se dividió en dos líneas de especialización con un enfoque transversal en la infancia:

Formación en Trauma y Neurobiología:

El objetivo fue capacitar a los equipos sobre el impacto neurobiológico de la violencia en NNA para mejorar las estrategias de regulación emocional e intervención. Y se logró capacitar a los equipos sobre el impacto neurobiológico que la violencia genera en los niños, niñas y adolescentes (NNA). El objetivo central fue entregar herramientas prácticas para mejorar las estrategias de regulación emocional y la eficacia de la intervención terapéutica.

Especialización en Consumo de Sustancias:

El desafío fue entregar formación técnica sobre el impacto de las drogas en el neurodesarrollo para optimizar las intervenciones y reducir estigmas en la recuperación.

En ambos casos, el programa se desarrolló de forma remota entre septiembre y noviembre de 2025, facilitando la participación de trabajadores de diversos territorios. La actividad culminó la última semana de diciembre con una jornada presencial en las dependencias del Campus Pehuenche de la Universidad de Talca. En esta ceremonia de cierre, se certificaron 50 profesionales de la Corporación, validando sus competencias en estas áreas de alta complejidad.

La formación en neurobiología y sustancias, junto con la asesoría técnica al PDC, demuestran una gestión institucional basada en la evidencia. Mientras la capacitación técnica dota a nuestros profesionales de conocimientos de vanguardia para entender el trauma, la asesoría técnica asegura que esos conocimientos se traduzcan en manuales de procedimiento claros y auditables. Esta sinergia es lo que permite a la CEAM posicionarse como una institución referente en la protección especializada en la Región del Maule.

4.3 Producción de Material Institucional

La generación de material técnico propio asegura la autonomía y la identidad del modelo de intervención CEAM.

Protocolos de Protección: Se diseñaron dos protocolos fundamentales: el de **Prevención del Riesgo Suicida, de Denuncia ante hechos constitutivos de delitos** según la Ley 21.430. Ambos fueron socializados con 47 trabajadores en julio.

Así también la CEAM elaboró los protocolos de confidencialidad, medidas de resguardo a la vida e integridad de NNA, de Redes y protocolo de intervención en crisis (incorporado dentro del plan de emergencias de cada programa)

Cuadro resumen de protocolos institucionales creados 2025

Nombre de Protocolo	Objetivo	Alcance y validación
Prevención del Riesgo Suicida	Implementar un sistema de detección temprana, evaluación y manejo efectivo del riesgo suicida para garantizar una respuesta oportuna y especializada	Aplicable a todos los programas ambulatorios de la CEAM. Diseñado por la UGP y visado por la Dirección Ejecutiva y directorio CEAM.
Protocolo de denuncia ante hechos eventualmente constitutivos de delitos	Establecer un procedimiento claro y eficaz para la detección y denuncia de situaciones que puedan constituir delitos contra NNA, en cumplimiento de la Ley 21.430.	Recoge indicaciones del SPE e incorpora mecanismos internos de abordaje. Visado por expertas en el ámbito infanto-juvenil.
Protocolo de medidas de resguardo a la integridad de NNAJ	Establecer un procedimiento de acciones de resguardo frente a riesgos que puedan afectar la vida de NNAJ de los programas CEAM.	Aplicable a todos los programas CEAM. Diseñado por la UGP y visado por la dirección ejecutiva CEAM

Protocolo de trabajo con redes	Desarrollar un flujo de proceso unificado frente a instancias de trabajo con redes que resguarde a los equipos y los NNAJ.	Aplicable a todas las redes formales e informales con las que se coordina el programa.
Protocolo de canal de denuncias CEAM	Optimizar los mecanismos de denuncia institucional, ajustándolos a la normativa vigente y a las buenas prácticas del sector.	Actualizado y validado en conjunto con la Facultad de Derecho de la UTALCA y la Dirección Ejecutiva.
Protocolo de confidencialidad	Asegurar el resguardo de la información sensible de los usuarios y el cumplimiento de estándares éticos y legales de protección de datos.	Armonizado técnicamente por estudiantes de Derecho de la Universidad de Talca dentro del Proyecto de Mejora Continua.
Protocolo de Neurodivergencias (creado por programa AFT PF Mewlen)	Estandarizar las buenas prácticas y el abordaje técnico para NNA con diagnósticos de neurodivergencia, asegurando intervenciones pertinentes.	Levantado en el programa AFT-PF Mewlen y socializado con el equipo técnico para su implementación operativa.

Herramientas de Diagnóstico y Difusión: Se diseñó y sistematizó la **Encuesta de Satisfacción Usuaría** y la encuesta "**¿Cómo vives tus derechos?**". Los resultados de esta última se transformaron en material de difusión entregado a autoridades regionales en diciembre, donde se ejecutó conversatorio Nuestras Voces Valen. Cada programa a través de un código QR pudo acceder a cuestionarios aplicados a las familias y los NNA, cada encuesta es diferenciada según línea programática, edad y programa. Sus resultados son comparables y permiten toma de decisiones activas frente a tendencias de respuesta.

Propuestas PRM - CEAM: Se diseñaron proyectos PRM para 2 concursos públicos del SPE, en los meses de enero y marzo, con un total de 17 proyectos elaborados para los diversos territorios de la región del maule. El resultado final fue la adjudicación de 1 proyecto por cada concurso ejecutables por 1 año en San Javier y 1 año 3 meses en San Clemente, este último fue adjudicado en segunda instancia, ya que inicialmente había adjudicado otra institución, quien no cumplió con el correcto envío de antecedentes readjudicándolo en el mes de agosto a la CEAM.

A través de esta postulación además se confeccionó material técnico interventivo que estructura el proceso en sus etapas, el cual será objeto de revisión y ajustes en el 2026, con proyección al diseño de un Dossier técnico PRM como línea de trabajo CEAM.

Postulación a Proyectos: Se postuló al proyecto educativo "**Puentes de Libertad**" a través de Mercado Público para apoyar a estudiantes privados de libertad del IP-IRC; aunque no fue adjudicado, representó un esfuerzo de prospección en nuevas líneas de acción.

4.4 Modelo de Prevención del Delito Corporativo (MPD)

El compromiso con la transparencia y la ética corporativa se manifestó en la implementación rigurosa del MPD, el cual consiste en generar gestión interna para resguardar y prevenir la ocurrencia de hechos delictivos a nivel organizacional.

Transferencia y Socialización: Durante mayo y septiembre, 30 personas participaron en capacitaciones remotas para conocer los protocolos asociados al funcionamiento del MPD y su relevancia en el resguardo de los derechos de los NNA.

Supervisiones de programas: Bajo una mirada de MPD se instala como una estrategia de monitoreo permanente desde cada una de las Unidades corporativas.

Sistematización de hallazgos de Supervisiones Externas: Se diseñó informe que da cuenta de los principales hallazgos, co-construyendo junto a directoras afectadas estrategias de mejoras que permiten prevenir y anticipar nuevos eventos. Durante el 2026, se profundizará esto para la mejora en la calidad de la atención brindada a todas las personas que participan de los programas CEAM.

Seguimiento a denuncias y hechos eventualmente constitutivos de delitos: Durante el año 2025 cada programa fue reportando la activación de protocolo de denuncias, las medidas adoptadas fueron analizadas y en ocasiones se brindó asesoría o solicitó la misma al SPE, durante el 2025 la CEAM a través de sus programas levantó 132 denuncias. Además, se contó con el monitoreo constante de Canal de denuncias corporativo, donde se elevaron acciones a favor de la protección de NNA orientados a través de sus programas.

4.5. Estadísticas Cuenta Pública Unidad Gestión de programas PROGRAMA PDC 24 HORAS

Programa/ variable	Plazas convenidas	Cobertura promedio	Duración promedio intervención	Porcentaje de egresos exitosos	Calificación supervisiones	Activación resoluciones	Redes de apoyo	Participación en Mesas intersectoriales	Atención población migrantes, etnias, otras
PDC 24 horas	40	34 NNA 21 ingresos 16 egresos	1 año 6 Meses	75% De los casos egresó con más del 50% de objetivos logrados	2,54 * Puntos 4 supervisiones en el año 2025	13 RUC Tipología De hechos a) Contra la integridad Física y psicológica (8) b) Contra la vida (5)	Redes de Salud CESFAM (10) HRT (1) COSAM (1) PAI (3) Redes de educación Escuelas (1) Liceos (7) Justicia Tribunal de Familia (1) Ministerio Publico (1) Tribunal Penal (1) Carabineros (1) Programas SPE AFT PF (4) Residencias (2) PRM (2) Circuito 24 horas (2) OLN (1) Programas SNRSJ IP-IRC (1) MCA (1) SA (1) SBC (1) Organizaciones comunitarias JVVV (2)	Mesa Barrio Norte Circuito 24 horas	No hubo NNA migrantes

*Ponderación máxima 3 puntos

PROGRAMA ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR TERRITORIAL Y PREVENCIÓN FOCALIZADA (AFT PF)

Programa/ variable	Plazas convenidas	Cobertura promedio	Lista de Espera 2025	Duración promedio intervención	Porcentaje de egresos exitosos	Calificación supervisiones	Activación resoluciones	Redes de apoyo	Participación en Mesas intersectoriales	Atención población migrantes, etnias, otras
AFT PF NAHUEN- San Clemente	80 plazas	101 NNA 56 INGRESOS 65 EGRESOS	No hubo	332 días	66% de egresos exitosos 34% traslados a otros proyectos	2,84* Puntos 2 supervisiones en el año 2025	51 RUC Tipología De hechos a) Contra la integridad Física y psicológica (42 b) Negligencia o descuido grave (3) c) Contra la indemnidad sexual (6)	Redes de Salud CESFAM (1) Posta Rurales (3) Programa PRAPS (1) Redes de educación Escuelas (17) Liceos (7) Jardines (10) Plan de R.E Redes Municipales Dpto. Social Familias SSyOO Casa de la Juventud DIDECO Abriendo Caminos Programa Mujeres JH OLN (1) Justicia Tribunal de Familia (1) Ministerio Público (1) Programas de representación jurídica (5) Programas SPE PRM (4) PIE (1) Organizaciones comunitarias JJVV (2) Club deportivo (1) Empresas Particulares Panadería (1)	Mesa Infancia y Adolescencia (programa PRAPS) Mesa Articulación Interinstitucional Comunal (MAIC) Programas de protección especializada, San Clemente	2 NNA (venezolano y Boliviano)

*Ponderación máxima 3 puntos

PROGRAMA ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR TERRITORIAL Y PREVENCIÓN FOCALIZADA (AFT PF)

Programa/ variable	Plazas convenidas	Cobertura promedio	Lista de Espera 2025	Duración promedio intervención	Porcentaje de egresos exitosos	Calificación supervisiones	Activación resoluciones	Redes de apoyo	Participación en Mesas intersectoriales	Atención población migrantes, etnias, otras
AFT PF MEWLEN	80	110 NNA 88 ingresos 90 egresos	108 NNA	378 días	77% de egresos exitosos 23% traslados a otros proyectos	2,84*Puntos 4 supervisiones en el año 2025	23 RUC Tipología De hechos a) Contra la integridad Física y psicológica (16) b) Negligencia o descuido grave (1) c) Contra la indemnidad sexual (6)	Redes de Salud CESFAM (4) Posta Rurales (6) CECOF (3) COSAM (1) Redes de educación Escuelas (6) Liceos 1) Universidades (3) Redes Municipales Oficina de la discapacidad Corporación Cultural Maule OMIL Maule OLN (1) Justicia Tribunal de Familia (1) Ministerio Publico (1) Programas de representación jurídica (5) SERNAMEG Organizaciones comunitarias JVV (2)	Consejo de la infancia Mesa territorial de salud Mesa Territorial Villa Francia	5 NNA (Haitiano, Dominicano)

*Ponderación máxima 3 puntos

PROGRAMA ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR TERRITORIAL

Programa / variable	Plazas convenidas	Cobertura promedio	Lista de Espera 2025	Duración promedio intervención	Porcentaje de egresos exitosos	Calificación supervisiones	Activación resoluciones	Redes de apoyo	Participación en Mesas intersectoriales	Atención población migrantes, etnias, otras
AFT PF RELMU	80	105 NNA 62 INGRESOS 72 EGRESOS	103 NNA	394 DÍAS	72,5% de egresos exitosos 23,6% traslados a otros proyectos	2,75 * Puntos 4 supervisiones anuales	19 RUC Tipología De hechos a) Contra la integridad Física y Psicológica (12) b) Negligencia o descuido grave (4) c) Contra la indemnidad sexual (2) d) Contra la Vida (1)	Redes de Salud CESFAM (9) CECOF (2) COSAM (1) Hospital (2) Centros Rehabilitación (2) Redes de educación Escuelas (37) Liceos (9) Universidades (1) Redes Municipales OLN (1) DIDECO (1) CEDESO (3) Justicia Tribunal de Familia (1) Ministerio Publico (1) Programas de representación jurídica (5) Programas SPE FAE (1) PMA OTROS Carabineros SERNAMEG SERVIU	Mesa de infancia sector Norte	4 NNA

*Ponderación máxima 3 puntos

PROGRAMA ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR TERRITORIAL

Programa / variable	Plazas convenidas	Cobertura promedio	Lista de Espera 2025	Duración promedio intervención	Porcentaje de egresos exitosos	Calificación supervisiones	Activación resoluciones	Redes de apoyo	Participación en Mesas intersectoriales	Atención población migrantes, etnias, otras
AFT PF REMOLINO	80	119 NNA 65 INGRESOS 66 EGRESOS	73 NNA	402 DÍAS	74% de egresos exitosos 24% trasladados a otros proyectos	2,7* Puntos 4 supervisiones anuales	26 RUC Tipología De hechos a) Contra la integridad Física y psicológica (15) b) Negligencia o descuido grave (4) c) Contra la indemnidad sexual (7)	Redes de Salud Posta Rural (1) CESFAM (8) CECOF (2) COSAM (1) Hospital (1) Redes de educación Escuelas (34) Liceos (4) Universidades (1) INTEGRA JUNJI JARDINES VTF Redes Municipales OLN (1) Justicia Tribunal de Familia (1) Ministerio Publico (1) Programas de representación jurídica (5) Programas SPE FAE (1) PMA Organizaciones Carabineros SERNAMEG SERVIU	Mesa de infancia sector Norte Consejo comunal de la infancia y juventud Circuito Proteccional del Talca SPE	7 NNA

*Ponderación máxima 3 puntos

OFICINA SOCIOLABORAL MAULE

Programa/ variable	Plazas convenidas	Cobertura promedio	Duración promedio intervención	Porcentaje de egresos exitosos	Calificación supervisiones	Redes de apoyo	Participación en Mesas intersectoriales
OSL MAULE	532 UOSL * (44 MENSUALES)	569 UOSL* (127 PERSONAS ATENDIDAS)	174 DÍAS	72,5% de egresos exitosos	El programa cuenta con la totalidad de sus informes aprobados	Redes de Salud Posta Rural (1) CEFAM (8) CECOF (2) COSAM (1) Hospital (1) RED DE TRATAMIENTO SENDA- MINSAL Redes de educación DEPROE Universidades (1) Redes Municipales D. Desarrollo económico (1) MIPE (1) Casa del emprendedor (1) OLN (1) PROGRAMAS FOSIS SERCOTEC HUB TALCA SENCE Pastoral de movilidad humana CAIS TALCA RED DE TRATAMIENTO SENDA CEADT PAI (5) PAB (4) Empleabilidad OMIL (5) Empresas Privadas (6) OTEC (9)	Mesas provinciales de tratamiento SENDA Mesa de Inclusión laboral Mesas de trabajo OMIL en cada comuna

*UOSL=unidad de orientación Sociolaboral (cuantificación de un usuario)

PROGRAMAS DE REPARACION DEL MALTRATO Y ABUSO SEXUAL

Programa/variable	Plazas convenidas	Cobertura promedio	Lista de Espera 2025	Duración promedio intervención	Porcentaje de egresos exitosos	Calificación supervisiones	Activación resoluciones	Redes de apoyo	Participación en Mesas intersectoriales	Atención población migrantes, etnias, otras
PRM KÜME CEAM San Clemente**	100	50 NNA	No registra	1 año	Aun no registra egresos	Aun no registra supervisiones	No se activan en el 2025	Redes de Salud PRAPS San Clemente CESFAM (1) Postas rurales (5) Redes de educación Escuelas (20) Liceos (2) Preescolar- Jardines (4) Redes Municipales OLN (1) Justicia Tribunal de Familia (1) Programas SPE AFT PF (1) PIE (1)	MAIC San Clemente	No registra
PRM CEAM San Javier**	125	125 NNA	No registra	1 año	Aun no registra egresos	Aun no registra supervisiones	No se activan en el 2025	Redes de educación Escuelas (10) Liceos (2) Redes Municipales OLN (1) Justicia Tribunal de Familia (1) Curadurías (5) Programas SPE AFT PF (1)	MAIC San Javier	No registra

**Estos Programas se encuentran en implementación - inician el 01 de diciembre 2025

Capítulo V.- Hitos 2025

5.1 Línea de Prevención y Fortalecimiento (AFT-PF)

Esta línea, integrada por los proyectos Mewlen, Nahuen, Relmu y Remolino, tiene como objetivo evitar la separación familiar fortaleciendo las habilidades parentales y resguardando los derechos de niños, niñas y adolescentes de manera integral:

AFT-PF Mewlen (Comuna de Maule):

1. **Celebración de primer año de ejecución del AFT PF en la comuna de Maule**, lo cual se desarrolla a través de un desayuno donde se cuenta con la participación de representante legal, directora ejecutiva y unidad de gestión de personas, además de la participación de una NNA y su progenitora, quienes en representación de los 105 NNA vigentes a esa fecha se encuentran en procesos de acompañamiento terapéutico a nivel individual, familiar y gestión territorial acorde a sus características.

El día 16 de Enero el programa celebra su primer aniversario en la comuna, el cual fue festejado por el equipo, en instancia de desayuno en compañía del Hermano Guido Gossens Roell, Representante legal de la Corporación Educacional Abate Molina y Sra. Claudia Pinochet Muñoz, Directora ejecutiva, instancia que permite reflexionar y compartir las experiencias a 1 año de ejecución del programa, en la oportunidad el equipo integrado destaca la labor realizada y los logros en temáticas de infancia e intervención con NNA y sus familias, reflejando el espíritu de la Corporación.

El equipo quiere agradecer y reconocer un hermoso año de aprendizajes, de respeto, compañerismo y cariño, siendo una dinámica positiva del equipo, el cual ha nutrido el quehacer profesional y el trabajo constante para aportar en la interrupción de situaciones de desprotección que vivencian los niños, niñas y adolescentes que ingresan al programa, manteniendo el compromiso y desafío de entregar intervenciones de calidad técnica y humana, con el desafío permanente de revisar practicas técnica - interventivas con la finalidad de brindar óptimos acompañamientos terapéuticos y así contribuir a las dinámicas familiares, pautas de crianzas bajo una mirada positiva y bien tratante interrumpiendo dinámicas de desprotección en los NNA que ingresan a nuestro programa.



2. REUNIÓN DE PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA ante ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE MAULE Y DIRIGENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO VECINAL DE VILLA FRANCIA.

Con fecha 19 de febrero, se lleva a cabo un encuentro en el Centro de Desarrollo Vecinal de Villa Francia con representante de la Ilustre Municipalidad de Maule, representantes del centro de desarrollo vecinal del sector, administración central CEAM, instancia en la cual se presentan los resultados del programa a 1 año de su implementación.

En este contexto se da cuenta de un total de 48 Niños, niñas y adolescentes y sus familias que ingresan al programa durante el año 2024, de los cuales 50% corresponde a niñas y 50% restante a niños, en su totalidad residentes del sector de villa Francia y sus alrededores (villa la campiña, Brisas del Maule, El esfuerzo, Villa Francia 1 y 2)

Fue así como los distintos participantes presentes, individualizados como Doña Judith Cancino Muñoz (Representante de la alcaldía), Doña María Elena Fuentes (Representante Legal) y Don Robinson Cerpa Salazar (Miembro de la directiva del centro de desarrollo vecinal) y Sra. Ernestina Mascaró miembro directiva de la CEAM y en calidad de subrogante administradora de CEAM, Señora Angela González, se genera un espacio importante de reconocimiento a la labor de las entidades de base desde los propios territorios, lo cual permite apoyar a la comunidad local, así como también el fortalecimiento de los lazos comunicacionales y operativos para el funcionamiento del programa AFT PF MEWLEN en dicho sector territorial, el cual permite acercar la intervención de NNA y sus familias a dicho sector, lo cual facilita el acceso, promueva la mayor participación a sus procesos de intervención.



3. **Modificación de convenio por cambio de domicilio**, en el mes de marzo, se concreta en cambio de domicilio en el mismo sector territorial ubicado en avenida Duao N°034, Maule Norte, el cual considera un mayor espacio e infraestructura en óptimas condiciones que permiten el desarrollo de atenciones individuales y familiares contando con 4 box de intervención, 1 sala de reuniones y talleres grupales, 2 estaciones de trabajos para el equipo integrado (acompañantes terapéuticos y gestores territoriales), además durante el mes de julio se realiza una ampliación de salón multiuso, el cual permite el desarrollo de talleres grupales con NNA y sus familias, reuniones de equipo, análisis de caso con equipos integrados y con programas de la red, constituyéndose en una oportunidad de mejora para la intervención realizada por el programa.



4. **Reuniones de coordinación con el Centro vecinal de Villa de Francia**, lo cual permite formalizar las redes intersectoriales y generar una alianza colaborativa a fin de favorecer las intervenciones en el sector Villa Francia con NNA y sus familias que corresponden a ese sector territorial, acercando la intervención a dicho territorio, contando con un espacio de atención los días martes y miércoles de cada semana, lo cual se constituye en una oportunidad y garantiza las intervenciones de las familias del sector, con mayor accesibilidad y continuidad del proceso de intervención.

El programa en conjunto con la representante legal del Consejo Vecinal de Desarrollo VILLA FRANCIA, firmaron un acuerdo de colaboración, con el propósito de favorecer el trabajo con los niños, niñas, adolescentes y sus familias pertenecientes al programa y a la comunidad. Se destaca la importancia de la firma del convenio, constituyéndose en un hito importante en el proceso de los niños, niñas y adolescentes, fortaleciendo una alianza entre ambas instancias, disponiendo de una sala en físico, para efectuar las atenciones presenciales acercando la intervención a los participantes en su espacio territorial. Este acuerdo, promete una excelente oportunidad para el desarrollo de actividades como talleres grupales, charlas, actividades recreativas, entre otras instancias.



5. **Firma de acuerdo colaborativo entre OLN Maule y el AFT-PF Mewlen Maule:**

Durante la jornada del día miércoles 26 de marzo, el equipo de OLN Maule y AFT-PF se reunieron con el objetivo de realizar la firma de acuerdo colaborativo que define acciones estratégicas que benefician el trabajo en conjunto de ambos programas.

El objetivo de esta reunión llevada a cabo entre la directora, jefe técnico de AFT PF y Coordinadora y el equipo de OLN Maule, fue reafirmar la importancia de mantener una comunicación activa entre ambos programas, beneficiando los procesos interventivos de

los/las usuarios/as, siempre con una mirada hacia el bienestar de NNA y sus familias de la comuna y la mejora constante del servicio que se ofrece hacia la misma.

Ambos equipos manifestaron el compromiso de continuar con el trabajo a fin de contribuir en la interrupción de las situaciones de desprotección de los niños, niñas y adolescentes mediante un trabajo en conjunto



6. Concurso de talentos NNA:

A través de la gestión de Prevención Focalizada realizada por los gestores territoriales desde el mes de febrero, se comienza a trabajar en el desarrollo de un importante concurso de talentos dirigido a los niños niñas y adolescentes del programa, pesquisando sus intereses.

La convocatoria del concurso fue levantada durante los meses de Abril y Mayo, acompañando dichos procesos por los profesionales a cargo donde se recibieron variados e interesantes trabajos de los propios NNA.

En el marco de este concurso, se visualizaron trabajos donde se manifiestan distintas expresiones de arte, canto, música, deportes, baile, habilidades en lengua de señas, gimnasia, entre otros, con un total de 27 trabajos recibidos.

Cada usuario y usuaria compartió y reflexionó sobre su talento con su familia creando un video el cual fue enviado a los profesionales del programa para su participación. Para la evaluación de los talentos se reúne un jurado compuesto por Supervisora técnica del Servicio de Protección Especializada, Coordinadora de Corporación de Cultura de la Ilustre Municipalidad de Maule, la directora ejecutiva de CEAM, Coordinadora OLN y la presidenta del Centro de Desarrollo Vecinal de Villa Francia, quienes se reúnen en una extensa jornada de evaluación para elegir los trabajos destacados de la muestra.

La ceremonia de premiación se llevó a cabo el día martes 27 de mayo por la tarde, en sede vecinal de la oficina municipal de Maule Norte, donde participa una gran cantidad de familias del programa, directoras de programas CEAM, el equipo AFT-PF Mewlen, jurado y representantes del programa AFT-PF Nahuen de San Clemente, quienes presentan una lúdica y entretenida rutina de ilusión y magia.

En esta ceremonia los 27 niños, niñas y adolescentes participantes fueron premiados y reconocidos por su esfuerzo y dedicación en la presentación de sus trabajos y, además, los seis trabajos destacados recibieron un reconocimiento especial, para posteriormente compartir un cóctel.

Destacamos los trabajos recibidos, el esfuerzo de las familias y la hermosa jornada, llena de experiencias, aprendizajes, alegrías que permitieron reconocer los recursos personales y talentos de cada NNA.



7. Ciclo de talleres de neurodivergencia:

Durante el mes de octubre a través de la intervención con alumnas de la Universidad de Talca que cursan 4to año de la carrera de Terapia Ocupacional, en el marco del Módulo de Responsabilidad Social y Vinculación con el Medio, se realiza un ciclo de talleres de Neurodivergencia, cuyo objetivo es abordar las distintas estrategias de regulación sensorial, además de diseño de materiales de apoyo para abordaje de situaciones y distintas actividades propuestas las que se comparten e integran los y las adultas, junto con ello el levantamiento de un protocolo de acción a implementar en el programa, además, de adecuación de los espacios de atención y habilitación del rincón de la calma con material diseñado en base a reciclaje, así como también señalética de colores para acceso a las salas de atención.



8. Ceremonia de reconocimiento y Celebración de navidad año 2025:

Con el objetivo de brindar un espacio de alegría, recreación y reconocimiento de los procesos interventivos, se realizó fiesta de fin de año dirigida especialmente a niños, niñas y adolescentes, junto a sus familias.

La actividad permitió cerrar el año con una jornada llena de sonrisas, integración y momentos significativos. Durante la jornada, los y las participantes disfrutaron de diversas actividades recreativas como piscina, juegos inflables y dinámicas diseñadas para promover la convivencia y el sano esparcimiento. Asimismo, se contó con un servicio de barbería, pensado para fortalecer la autoestima y el bienestar de los niños, niñas y adolescentes.

La jornada permitió compartir alimentos saludables, frutas de la estación, bebestibles y regalos, generando un ambiente festivo y de entusiasmo, especialmente entre los y las más pequeños/as.

Además, se contó con la participación y trabajo de un equipo de activistas sociales y voluntarios quienes con compromiso y respeto participaron de la jornada, poniendo a disposición sus servicios de barbería, juegos inflables, pintas caritas, peinados y maquillaje, brindando a las familias una entretenida tarde de actividades. Sumado a ello la coordinación permanente con la municipalidad de Maule, quienes colaboraron con el traslado de las familias en dos minibuses los cuales abordaron los sectores de: Chacarillas, Unihue, Numpay, Maule Norte, Maule pueblo, Carlos González y Colin.

Con esta celebración, reafirmamos nuestro compromiso con la protección, el desarrollo integral y el derecho al juego y la recreación de niños, niñas y adolescentes, fortaleciendo entornos seguros y positivos para su crecimiento.

AFT-PF Remolino (Talca):

1. Marzo a Diciembre Asistencia técnica programada

Por segundo año consecutivo el Programa AFT-PF Remolino participa del circuito territorial de Talca, instancia liderada por la Unidad de Asistencia Técnica de la Dirección regional del Servicio de Protección Especializada a la niñez y adolescencia, por lo que se accedió a asistencia técnica programada de manera mensual, siendo el analista técnico Diego Valdebenito quien acompañó al equipo de AFT-PF Remolino, se visualiza esta instancia como un gran aporte al acompañamiento reflexivo y técnico en la gestión de la intervención.

2. Abril participación en Flujo de comunicación entre las OLN y Programas ambulatorios de SPE.

Directoras del Programa AFT-PF Remolino y Nahuen participan de jornada realizada en dependencias de la Universidad Autónoma de Chile, la cual tuvo como objetivo establecer flujos de comunicación entre las Oficinas Locales de la niñez y los programas del Servicio de Protección Especializada, en dicha instancia directoras realizan transferencia de las orientaciones técnicas del Programa AFT-PF.

3. Mayo Operativo de salud en colaboración con CESFAM Magisterio

Mediante el trabajo intersectorial, se logró una alianza colaborativa con Centro de Salud Familiar Magisterio, quienes desarrollaron en dependencias del Programa AFT-PF Remolino un operativo de salud, el cual tuvo por objetivo facilitar el acceso a prestaciones orientadas a la detección de necesidades de niños, niñas y adolescentes y su familias y abordaje de factores de riesgo.

En dicha instancia se efectuó vacunación preventiva contra la influenza, además de una evaluación preventiva del estado de salud, generándose derivaciones a exámenes, controles de salud entre otros. Esta instancia se hizo extensiva tanto a usuarios de los programas como trabajadores de la corporación.

4. Cambio de casa del Programa AFT-PF Remolino

Con fecha 23 de junio se materializa el cambio de inmueble del Programa AFT-PF Remolino, el cual se logra concretar tras un arduo proceso de búsqueda de un lugar físico que reuniera las condiciones necesarias para los niños, niñas, adolescentes y familias que se atienden en el programa. Dicho cambio ha permitido que el proyecto se emplace en una ubicación privilegiada del centro de Talca en calle 1 oriente entre 4 y 5 norte a pasos de la alameda de Talca.

El inmueble dispone de cómodos espacios de atención para NNA que se atienden en el programa, se cuenta con 4 salas de atención, una sala de talleres, 3 oficinas de trabajo administrativo, 4 baños, dos espacios de recepción, una cocina, ante jardín y amplio patio.

5. 28 de Agosto Celebración del día de la niñez

En el marco de la celebración del día de la niñez, enorgullece haber compartido una jornada llena de alegría, aprendizaje y unión. Esta actividad no solo involucro a los niños y niñas, sino también contó

con la valiosa participación de las familias, quienes fueron parte activa de las dinámicas organizadas por el programa.

Además, se tuvo el honor de contar con la presencia de representantes de Carabineros, de Chile quienes, a través de una divertida obra de títeres, contribuyeron a la difusión de los derechos y deberes que corresponden a cada niño y niña, promoviendo el respeto y el cuidado que se merecen en su desarrollo. Un día especial que refuerza el compromiso de AFT-PF con la protección integral de la infancia, fomentando espacios de aprendizaje, respeto y alegría para todos los niños y niñas.

6. Septiembre Celebración del mes de la patria AFT-PF Remolino.

El programa celebró las fiestas patrias favoreciendo un espacio de recreación, esparcimiento y de participación cultural para los niños, niñas, adolescentes y sus familias, quienes disfrutaron de comidas típicas, música, juegos típicos y concursos.

Mediante un taller grupal se promovió el rol activo de los padres y cuidadores en la protección de los niños, niñas y adolescentes, se promovieron las celebraciones familiares en un entorno seguro y de resguardo de los derechos fundamentales de los más pequeños del hogar.

7. Octubre Reconocimiento a los establecimientos educacionales de Talca

AFT-PF Remolino entregó un reconocimiento a la Escuela Juan Luis Sanfuentes, Liceo Marta Donoso Espejo y Colegio Juan Ignacio Molina, por su enorme colaboración en el trabajo intersectorial y labor co garante de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

La labor de los establecimientos educacionales trasciende el ámbito académico, convirtiéndose en un espacio clave para la protección y promoción de los derechos de niñas, niños y adolescentes. En este contexto, el trabajo colaborativo e intersectorial entre las distintas instituciones cobra relevancia fundamental, ya que permite abordar de manera integral diversas vulneraciones que pueden afectar el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes.

Reconocer y valorar el rol de los colegios en este ámbito implica destacar su compromiso ético y social con la infancia y adolescencia, así como su aporte en la construcción de entornos protectores, inclusivos y seguros.

8. Noviembre Feria comunal de redes vinculadas al área de protección de la infancia y adolescencia.

El Programa lideró la Feria Comunal de redes vinculadas a la protección de la infancia y adolescencia, la cual tuvo como objetivo fortalecer la participación comunitaria familiar a través del trabajo articulado con las redes, la actividad fue desarrollada el día 27 de noviembre en la alameda de Talca entre las calles 1 y 2 oriente, se contó con diversas instituciones del ámbito de salud, educación, programas del Servicio de Protección, oficina de la Discapacidad, Casa de la Juventud, oficina de Migración, Junaeb, Carabineros, stand de emprendedores, entre otros.

Esta instancia fue muy significativa para la corporación, la cual reafirmó nuevamente que a través del trabajo colaborativo y articulado entre los distintos agentes intersectoriales se pueden aunar esfuerzos logrando un mayor impacto en la protección de los niños, niñas y adolescentes de la comuna.

AFT-PF Relmu (Talca):

1. Taller “Valorando los derechos de los niños, niñas y adolescentes”

De los talleres planificados por el programa con niños, niñas y adolescentes, junto a sus familias, se resalta el taller de valoración de derechos, enfocado en proporcionar a las familias información y sensibilización sobre los derechos de los niños, niñas y adolescentes, promoviendo el conocimiento y el respeto de estos, considerando **el interés superior de los niños, niñas y adolescentes y el ejercicio efectivo de sus derechos, valorando la participación y opinión manifiesta de los adultos**, taller desarrollado bajo los enfoques transversales de derecho, participación, curso de vida, género e inclusión.

La actividad se llevó a cabo en el programa, contando con la participación de los adultos responsables de los NNA ingresados, realizando una exposición de material audiovisual enfocado en el reconocimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, además de dinámicas grupales que les permitieran comprender los tipos de vulneración de derechos, además de identificar formas de ejercer el respeto hacia estos derechos y el rol importante que mantienen como co-garantes de derechos.



Este taller reviste alta relevancia, en tanto contribuye directamente al fortalecimiento de las competencias parentales desde un enfoque de derechos. La reflexión grupal respecto a los derechos permite a los adultos responsables reconocer su rol como co-garantes, favoreciendo prácticas de crianza más conscientes, respetuosas y protectoras.

Este espacio formativo promueve la reflexión en torno a las distintas formas de vulneración de derechos, facilitando la identificación de conductas de riesgo y potenciando la incorporación de estrategias que resguarden el bienestar integral de los niños, niñas y adolescentes. En este sentido, no solo se aborda el conocimiento teórico, sino también su aplicación práctica en la vida cotidiana familiar.



Por otra parte, la inclusión de dinámicas participativas y material audiovisual favorece un aprendizaje significativo, permitiendo que los adultos vinculen los contenidos con sus propias experiencias, fortaleciendo la apropiación de los conocimientos adquiridos.

También adquiere relevancia al estar sustentado en enfoques transversales como el enfoque de derechos, participación, curso de vida, género e inclusión, lo que garantiza una intervención integral, pertinente y acorde a la diversidad de las familias participantes.

Finalmente, este tipo de instancias contribuye al posicionamiento del interés superior del niño, niña y adolescente como eje central de la intervención, promoviendo el reconocimiento de su voz, opinión y participación activa dentro del entorno familiar, lo cual es fundamental para el ejercicio efectivo de sus derechos y su desarrollo integral.



2. Taller Navideño

En el marco de la conmemoración de la festividad de Navidad, el día 18 de diciembre el programa desarrolló en sus dependencias una jornada dirigida a los niños, niñas y adolescentes y sus familias, con el propósito de generar un espacio de encuentro, recreación e integración entre los participantes.

La jornada contempló una instancia orientada a la creatividad y participación activa de los NNA, destacando la realización de un taller de manualidades con temática navideña, en el cual cada participante pudo elaborar sus propios adornos en compañía de sus padres, madres y/o adultos responsables, siendo esta actividad guiada por los Gestores Territoriales del programa Marcela Vásquez y Tomás Retamal.

Asimismo, las familias pudieron participar de un espacio de convivencia que incluyó comida y música, favoreciendo la interacción y el fortalecimiento de vínculos en un ambiente acogedor. Durante la actividad, cada dupla psicosocial, profesional y miembro de nuestro equipo acompañó a las familias a su cargo, promoviendo su participación y sentido de pertenencia con el programa.

El cierre de la jornada finalizó con la entrega de un diploma de participación y obsequios navideños para cada niño, niña y/ adolescente, gracias al aporte voluntario de apoderados del colegio Ingles de Talca acompañando esta instancia con las palabras de una representante de las apoderadas del establecimiento educacional Colegio Inglés de Talca.

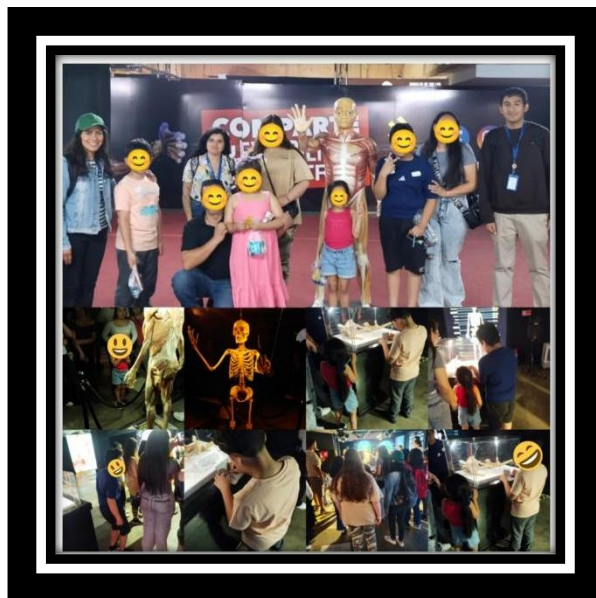


3. Exposición “BODIES EVOLUTION”

En el marco de las acciones formativas impulsadas por el programa, niños, niñas y adolescentes, junto a sus familias, participaron en una visita educativa a la exposición “BODIES EVOLUTION”, muestra interactiva centrada en el conocimiento del cuerpo humano.

Durante el recorrido, los participantes pudieron observar modelos anatómicos, estructuras del sistema óseo y muscular, así como diferentes estaciones informativas que explican el funcionamiento del organismo.

Esta actividad se desarrolló gracias al trabajo de gestión y articulación con redes realizado por el equipo, lo que permitió generar oportunidades de acceso gratuito a espacios culturales y recreativos para NNA, favoreciendo su participación en instancias educativas y significativas fuera del contexto habitual.



La visita permitió que los participantes exploraran contenidos científicos de manera experiencial, promoviendo la curiosidad, el interés por la ciencia y el aprendizaje significativo, a través de la observación y la interacción con los distintos módulos de la exposición, reflexionaron además sobre la anatomía humana y la importancia del cuidado del cuerpo y la salud.

Desde el enfoque de participación, la actividad fomentó el involucramiento activo en un espacio educativo y cultural, promoviendo la interacción, el aprendizaje compartido y el fortalecimiento de vínculos. En relación con el enfoque de derechos, se facilitó el acceso a experiencias culturales y educativas que contribuyen al desarrollo integral, resguardando el derecho a participar en actividades recreativas y formativas. Asimismo, y en torno al enfoque de género, se buscó promover la participación equitativa de niñas y niños en actividades vinculadas al conocimiento científico, sin estereotipos ni distinciones.

Por su parte, el enfoque de curso de vida se evidenció en la participación conjunta de niños, niñas, adolescentes y adultos significativos, generando un espacio intergeneracional de aprendizaje y fortalecimiento de vínculos familiares. Esta instancia contribuyó a ampliar las oportunidades de desarrollo, recreación y aprendizaje de los participantes, fortaleciendo el vínculo entre la comunidad, las redes territoriales y el acompañamiento brindado por el programa AFT-PF Relmu.

4. Cuidado de equipo AFT PF Relmu

El equipo desarrolló una jornada de autocuidado orientada a la reflexión profunda sobre las experiencias vividas durante el año 2025. El espacio permitió procesar colectivamente las dificultades enfrentadas, con especial énfasis en el impacto emocional derivado de la desvinculación de un compañero bajo el marco de la Ley Karin.

Este encuentro facilitó el cierre de procesos complejos y dolorosos, fortaleciendo la resiliencia grupal y el reconocimiento de recursos internos para afrontar desafíos cotidianos. Asimismo, el entorno natural del Parque Río Claro propició la integración de nuevos colaboradores, destacando la importancia de la "oxigenación" física y mental para la salud tanto a modo personal como grupal.

Fue una instancia de cierre necesaria donde, a través del diálogo y el contacto con la naturaleza, transformamos el dolor en resiliencia.



Para CEAM, estas instancias son un pilar estratégico: un equipo que prioriza su bienestar es un equipo robusto, capaz de garantizar una atención de alta calidad.

5. Jornada de Vacaciones de Invierno: "Día de Cocina"

En el marco de las Jornadas de Vacaciones de Invierno 2025, se desarrolló la actividad denominada "Día de Cocina", dirigida a niños, niñas y adolescentes del programa inscritos en el taller, en compañía de sus madres, padres o cuidadores. La jornada se llevó a cabo el día 24 de junio entre las 15:00 y 17:00 horas, siendo organizada por los gestores territoriales y ejecutada por el equipo integrado de Relmu.

La actividad tuvo como objetivo fomentar el desarrollo de recursos personales en los NNA, promoviendo el trabajo en equipo, la creatividad, la autonomía y el fortalecimiento de habilidades motoras y cognitivas, a través de una experiencia práctica y lúdica de cocina. Asimismo, cabe señalar que esta actividad se enmarcó en los enfoques transversales, de derechos, de curso de vida, inclusivo y de participación.

En cuanto a su desarrollo, la jornada inició con una instancia de bienvenida, presentación del equipo interventor y entrega de indicaciones básicas de higiene, incluyendo el lavado de manos y el uso de implementos como delantales y cofias. Posteriormente, se presentó el objetivo de la actividad y se dio paso al trabajo práctico, donde los participantes elaboraron preparaciones simples utilizando ingredientes como galletas, manjar y coco, contando con el acompañamiento permanente del equipo ante dudas o dificultades. La actividad se desarrolló en un ambiente participativo, incorporando música y promoviendo la libre elección de espacios de trabajo, favoreciendo la motivación y el involucramiento de los NNA.

Durante la jornada, se abordaron contenidos asociados a higiene y seguridad alimentaria, desarrollo de habilidades motrices finas, fomento del trabajo colaborativo, así como la promoción de la autonomía y la responsabilidad en la ejecución de tareas.

Finalmente, se realizó un espacio de retroalimentación, donde los participantes pudieron compartir su apreciación respecto a la actividad, señalando opiniones positivas por parte de los NNA y sus familias. Cabe señalar, que la presente actividad se realiza en respuesta a la opinión manifiesta de los NNA del programa, consignada en la encuesta de intereses de los mismos, donde muchos de ellos refirieron tener interés por realizar actividades vinculadas a la alimentación y cocina.

Respecto del cierre orientado al reconocimiento de la participación y registro fotográfico de la actividad.



Participantes: Directora, Jefe Técnico, Duplas Interventoras, Gestores Territoriales, Secretaria y Auxiliar de Aseo (Total: 12 personas).

AFT-PF Nahuen (San Clemente):

1. CELEBRACIÓN DE NAVIDAD

El programa AFT-PF Nahuen generó un espacio de encuentro orientado a reconocer y valorar el rol fundamental de los adultos responsables, así como los avances de niños, niñas, adolescentes y sus familias en su proceso de Acompañamiento Terapéutico.

Esta instancia favoreció el fortalecimiento del vínculo, el juego en familia y la generación de experiencias significativas, promoviendo el sentido de logro, pertenencia y compromiso con entornos protectores.

2. DÍA DE LA FAMILIA

En el marco del mes de la familia, AFT-PF Nahuen desarrolló una jornada en coordinación con el Registro Civil, facilitando la obtención de cédulas de identidad para los participantes. Esta acción promovió el ejercicio del derecho a la identidad como base para la pertenencia, el reconocimiento y la vida en familia. Asimismo, la instancia fortaleció el valor del vínculo familiar como espacio de cuidado, protección y desarrollo, en coherencia con el modelo de intervención AFT-PF.

3. SALIDA RECREATIVA AL SECTOR CORDILLERANO DE LO AGUIRRE

Las familias participantes del programa realizaron una salida recreativa al sector cordillerano de Lo Aguirre, en la comuna de San Clemente. Esta experiencia, de carácter lúdico y territorial, favoreció el fortalecimiento de vínculos familiares, el disfrute compartido y la generación de experiencias significativas en un entorno natural. Se promovió el bienestar, la cohesión familiar y el desarrollo de recursos protectores, en sintonía con una intervención integral y situada.

4. DÍA DEL PADRE

En el contexto del Día del Padre, se desarrolló el taller de Nuevas Masculinidades con familias del programa AFT-PF Nahuen, promoviendo una paternidad activa, afectiva y corresponsable. La instancia contribuyó al fortalecimiento del rol paterno como figura protectora, favoreciendo la construcción de vínculos basados en el cuidado, el respeto y la corresponsabilidad, en coherencia con el modelo de intervención.

5. INSTANCIAS GRUPALES TRANSVERSALES

Durante el año 2025, AFT-PF Nahuen desarrolló diversas instancias grupales orientadas a la prevención del abuso sexual infantil, la prevención del ciberacoso, la promoción de espacios protectores y el fortalecimiento de redes de apoyo. Estas acciones favorecieron el desarrollo de habilidades en niños, niñas, adolescentes y sus familias, promoviendo el sentido de pertenencia, la participación activa y la articulación con el entorno, contribuyendo a la protección integral.

5.2 Línea de Prevención y Tratamiento por Consumo de Drogas (PDC 24 Horas)

Orientada a favorecer procesos de tratamiento para una vida libre de drogas.

1. En el mes de marzo se lleva a cabo la primera Mesa de Gestión, reuniendo programas vinculados con la niñez y adolescencia, constituyéndose en una instancia de trabajo intersectorial y un espacio colaborativo, que permite compartir experiencias, intercambio de saberes, reflexión sobre las prácticas que permiten articular en conjunto las intervenciones.

2. En esta instancia se presentó la profesional Francisca Orellana, Asesora del programa de salud mental, del Departamento de Salud de Talca, quien expuso la temática “Trauma y desarrollo” y las implicancias de la intervención en el ámbito del trauma complejo, siendo un aporte al quehacer profesional.

3. En junio se celebra un año de funcionamiento del Programa PDC 24 Horas, dando un paso firme hacia la mejora continua de los procesos de intervención especializada, con un modelo interventivo orientado a que día a día los NNA y sus familias, puedan estrechar vínculos, reconocer estilos de vida saludables, recibir atenciones tempranas de salud y avanzar hacia la disminución de factores de riesgo asociados al consumo de alcohol y drogas. Confiando en la capacidad humana inmensa de cambio y a través de una escucha activa y empatía, se espera ser facilitadores en momentos complejos de la adolescencia, reconociendo recursos y promoviendo talentos.

4. Ya en agosto PDC junto a los programas del Circuito 24 Horas celebra el mes de la Niñez y Adolescencia, potenciando talentos donde se promovió el bienestar, la recreación y la participación a través de un espacio de encuentro lúdico y creativo. Asimismo, se dio un momento emotivo con la presentación de un talentoso adolescente, quien con su canto urbano demostró que el arte es una poderosa herramienta de expresión y autodescubrimiento, que traspasa a través de la música, las generaciones. Es así como en circuito y trabajando en red se potencian cambios positivos, donde la educación social se torna un pilar fundamental para construir una sociedad más comprensiva y empática.

5. Experiencias de Egresos Exitosos. Adolescente masculino de 17 años: En el marco de su proceso de intervención en Programa de Drogas para Adolescentes (PDC), se incorpora activamente la figura paterna al trabajo terapéutico, estableciéndose un vínculo colaborativo orientado a la recuperación de la salud del adolescente. En este contexto, se implementan diversas intervenciones de carácter familiar, las cuales contribuyen al fortalecimiento de la comunicación entre padre e hijo, así como a la facilitación en el establecimiento de acuerdos al interior del sistema familiar. Lo anterior incide en una disminución considerable del consumo de sustancias por parte del adolescente.

Cabe destacar que el padre manifiesta explícitamente su agradecimiento hacia el equipo profesional, valorando especialmente la generación de espacios de diálogo, los cuales no se encontraban previamente instaurados en la dinámica familiar.

En términos de resultados, el egreso del proceso se evalúa como exitoso, evidenciándose una mejora significativa en la comunicación entre el adolescente y su padre, junto con una disminución de los factores de riesgo asociados al consumo de sustancias. Es relevante señalar que, al inicio de la intervención, el adolescente presentaba un patrón de poli consumo; no obstante, al momento del egreso, este se reduce a un consumo ocasional de THC (cannabis) y 2C-B (tussi).

Adolescente femenina de 17 años: Ingresó al programa presentando un patrón de consumo experimental de THC (cannabis). Durante el proceso de intervención, se mantiene en abstinencia total, contando con un acompañamiento constante por parte del equipo profesional, lo que favorece su proceso personal y fortalece su adherencia a los objetivos terapéuticos establecidos.

En el transcurso de la intervención, la adolescente logra sostener la abstinencia de manera continua, evidenciando un adecuado compromiso con el proceso. Asimismo, desarrolla un trabajo significativo en torno a la resignificación de su historia familiar, lo que le permite reconocer y valorar a sus adultos significativos como figuras de apoyo relevantes.

En términos de resultados, egresa del programa por cumplimiento de los objetivos propuestos, destacándose la mantención de la abstinencia durante todo el proceso y avances a nivel personal y vincular.

5.3 Línea de Reinserción Socio-Laboral (OSL Maule)

Orientada a la autonomía económica de jóvenes y adultos en procesos de recuperación por consumo de drogas.

1. Ampliación de la presencia de OSL Maule en distintos territorios de la región del Maule.

Esto implica que el programa OSL Maule logró ampliar su radio de atenciones, aumentando la incorporación de personas participantes de comunas como Curicó, Molina, Cauquenes, Linares, San Javier, Maule, San Clemente y Constitución. Las atenciones se realizan tanto en las oficinas que dispone OSL en las comunas de Curicó y Talca, así como también en espacios gestionados con la red intersectorial.

Durante el año 2025, se realizaron atenciones a 127 personas, de todas las provincias de la región del Maule.

2. Consolidación del equipo profesional OSL MAULE.

Se ha logrado mantener un equipo más estable en la ejecución del programa, gracias a la decisión Corporativa de cambiar la modalidad contractual de los profesionales desde una contratación de prestación de servicios a honorarios a contratos indefinidos, lo que sin duda, significa la asignación de recursos institucionales para cubrir . Esto ha impactado positivamente en el logro de los objetivos y metas del programa y fortalece la intervención profesional desarrollada con las personas participantes. De esta forma, se cuenta con un equipo, compuesto por 5 personas, de los cuales 4 profesionales, intervienen como preparadores sociolaborales.

3. Desarrollo del Seminario “Acceso al Trabajo y Brechas para la mujer en la Región del Maule”

Durante el mes de octubre de 2025, se logró llevar a cabo en Auditorium de la Universidad Santo Tomás un Seminario en el que se expuso la temática de las brechas de género en el mercado laboral de la región del Maule, en la que expusieron datos relevantes y actualizados de la realidad en la región por parte de representantes de entidades públicas y privadas. En esta actividad se puso el acento en la realidad actual y los desafíos para la ejecución de los diversos programas. Se contó además con la participación de colectivos de mujeres, organizaciones no gubernamentales, profesionales de servicios públicos y de diversos programas de la región, interesados en tan importante tema, con una asistencia aproximada de 40 personas.

4. Capacitación en alfabetización digital.

Un sello de OSL Maule es desarrollar continuamente capacitación en alfabetización digital a sus participantes, que se desarrolla en forma personalizada y pertinente a la necesidad y requerimiento de cada persona. Desarrollar este proceso de formación se visualiza continuamente durante la etapa de diagnóstico del perfil laboral de las personas que ingresan al proceso de intervención de OSL Maule y es un requerimiento habitual de las propias personas, teniendo un alto nivel de participación en esta instancia específica de formación que pretende aproximar el mundo digital a la cotidianidad de los usuarios.

5. Alto nivel de cumplimiento de Metas

El dispositivo ha logrado ir consolidando su labor durante la ejecución del programa, fortaleciendo al equipo de intervención, la metodología y con el apoyo del trabajo intersectorial, mejorando sostenidamente el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

En términos generales, de acuerdo a datos de SENDA, respecto a la medición de mejora efectiva en las condiciones de egreso de los participantes de OSL Maule, se obtiene un porcentaje de un 67% de mejora, siendo la meta esperada de un 55% de los usuarios. Es importante destacar que, respecto a la meta de cobertura, se obtuvo un 107,7% de cumplimiento, respecto a las atenciones convenidas para el año 2025.

5.4 Línea de Reparación Especializada (PRM)

Por primera vez, la CEAM logra la adjudicación de 2 proyectos en la Línea de trabajo enfocada en reparar el daño causado por maltrato grave o abuso sexual, los cuales fueron parte del proceso de licitación llevado a cabo por la Unidad de Gestión de Programas durante el año 2025. Es así como se destaca la instalación de:

PRM Küme (Bien Hecho) en San Clemente y PRM CEAM en San Javier:

- **Apertura Estratégica:** El gran hito de 2025 fue el inicio de estos programas en el mes de diciembre.
- **Instalación:** Se procedió a la conformación de **equipos clínicos de alta complejidad** y la articulación técnica con los tribunales de familia de cada localidad.
- **Coordinación Inicial:** Realización de hitos de coordinación con las Oficinas Locales de la Niñez (OLN) para establecer flujos de derivación y atención.
- **Implementación e inducción corporativa:** Se procedió a implementación inicial de las infraestructuras y equipamientos, así como también a inducciones técnicas para iniciar la consolidación de equipos técnicos con líneas corporativas similares, que traducen la intervención especializada y de calidad con un sello CEAM.

Capítulo VI.- Fotografías, Infografías y material educativo



Equipo de directoras junto a directorio CEAM participan de taller de liderazgo



Equipos CEAM participan de Capacitación en Estrategias de Intervención con NNA Neurodivergentes



Programas AFT PF ejecutan proyectos de responsabilidad social con Universidad de Talca, favoreciendo el trabajo con niños, niñas y adolescentes

AFT PF NAHUEN

DÍA DE LA FAMILIA



EN EL DÍA DE LA FAMILIA, AFT-PF NAHUEN REALIZÓ UNA JORNADA JUNTO A REGISTRO CIVIL PARA FACILITAR LA OBTENCIÓN DE CÉDULAS DE IDENTIDAD, PROMOVRIENDO EL DERECHO A LA IDENTIDAD COMO BASE PARA PERTENECER, SER RECONOCIDO Y VIVIR EN FAMILIA. ESTA INSTANCIA FORTALECIÓ EL VALOR DEL VÍNCULO FAMILIAR COMO ESPACIO DE CUIDADO, PROTECCIÓN Y DESARROLLO, EN COHERENCIA CON EL MODELO DE INTERVENCIÓN.

AFT PF NAHUEN

DÍA DEL PADRE, TALLER DE NUEVAS MASCULINIDADES



En el marco del Día del Padre, se realizó el taller de Nuevas Masculinidades con familias AFT-PF Nahuen, promoviendo una paternidad activa, afectiva y corresponsable. La instancia fortaleció el rol de los padres como figuras protectoras, favoreciendo vínculos basados en el cuidado y el respeto, en coherencia con el modelo de intervención.

Programas AFT PF desarrollan diversas actividades y talleres orientadas a promover el ejercicio positivo de la parentalidad de las familias participantes

AFT PF NAHUEN

Familias participantes del programa realizaron una salida recreativa al sector cordillerano de Lo Aguirre, en la comuna de San Clemente. Esta experiencia, de carácter lúdico y vinculada al territorio, favoreció el fortalecimiento de vínculos familiares, el disfrute compartido y la generación de experiencias significativas en un entorno natural. Asimismo, promovió el bienestar, la cohesión y el desarrollo de recursos protectores, en sintonía con una intervención integral y situada.

AFT PF NAHUEN

**JUGAR SIN RIESGOS:
CONTROL PARENTAL
Y ROBLOX**

**INFLUENCERS:
EL PODER INVISIBLE
EN LA FORMACION
JUVENIL**

03 DE DICIEMBRE 10:30
02 DE NOVIEMBRE 10:30

Programas desarrollaron también actividad recreativas y acciones a favor de la prevención de vulneraciones a niños, niñas y adolescentes.

Programas desarrollaron también actividad recreativas y acciones a favor de la prevención de vulneraciones a niños, niñas y adolescentes.

AFT PF NAHUEN



EN EL MARCO DE LA CELEBRACIÓN DE NAVIDAD, EL PROGRAMA AFT-PF NAHUEN GENERÓ UN ESPACIO DE ENCUENTRO QUE RECONOCE Y VALORA EL ROL FUNDAMENTAL DE LOS ADULTOS RESPONSABLES, ASÍ COMO LOS AVANCES DE NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y SUS FAMILIAS EN SU PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO. ESTA INSTANCIA FAVORECIÓ EL VÍNCULO, EL JUEGO EN FAMILIA Y LA CREACIÓN DE EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS, REFORZANDO EL SENTIDO DE LOGRO, PERTENENCIA Y EL COMPROMISO CON ENTORNOS PROTECTORES.

Seminario

Acceso al Trabajo y Brechas para la Mujer en la Región del Maule

1
oct

La Corporación Educacional Abate Molina de Talca y SENDA Maule, tienen el agrado de invitarle al seminario "Acceso al Trabajo y Brechas para la mujer en la Región del Maule", a desarrollarse el día 15 de octubre del 2025.

Esta instancia busca visibilizar y sensibilizar a los participantes, sobre oportunidades de mejora para las brechas que mantienen las mujeres en el acceso y mantención en el mundo laboral en el territorio.



Expositores

- Ana Cecilia Retamal Ramos, Directora Sernameg Maule
- Oscar Morales Mejías, Director regional SENCE Maule
- Nathaly Avilés Valenzuela, Emprendedora "Sauce Orfebre"

Experto en género,
Relator externo SENDA

Fecha : 15 de octubre del 2025
Horario : 9.00 a 13.30 horas
Lugar : Universidad Santo Tomás sede Talca
Avda. Carlos Schorr 255, primer piso,
Auditorio "San Alberto Hurtado"

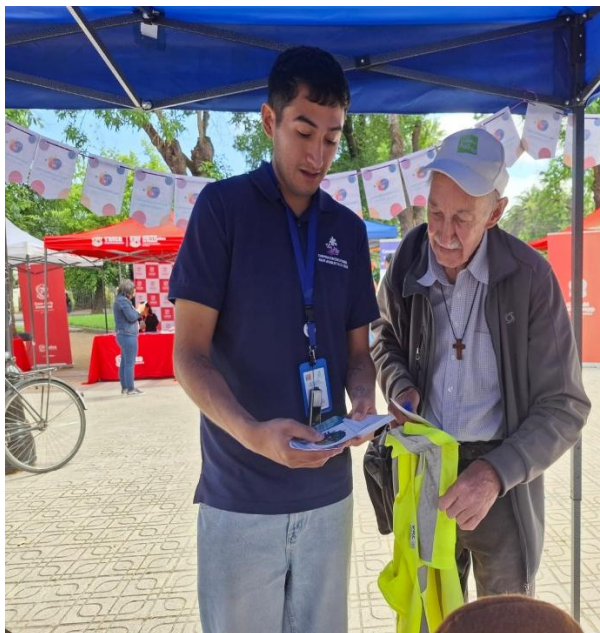
Para más información contactar al correo coordinadorosl@ceam.cl



Los programas CEAM, a través de un trabajo en equipo coordinado y sistemático han desarrollado diferentes innovaciones sociales que buscan resaltar las acciones que cada persona puede hacer para mejorar los espacios de inclusión.



La creatividad de nuestros equipos y la escucha activa a nuestros niños, niñas y adolescente permitió levantar ideas de mejora de forma constante.



Creamos y participamos juntos a nuestros NNA y sus familias en ferias orientadas a promover el buen trato y respeto hacia las infancias.



Dimos inicio a nuestros primeros PRM San Javier y San Clemente, brindando una cálida bienvenida a nuestros equipos y sus directoras.



Cuidar tu alimentación es importante para celebrar

Cuida la temperatura de los alimentos. Los calientes (empanadas, carnes cocidas, etc.) deben estar por sobre 65°C. y los fríos (carnes crudas, mayonesa, postres, etc.) bajo los 5°C.

Separa los alimentos crudos de los cocidos, así evitas la contaminación cruzada y una posible intoxicación.

Recuerda lavar tus manos antes de manipular alimentos, antes de comer y después de ir al baño. Lava las superficies donde preparas los alimentos, antes y después del proceso.

“LA MEJOR CELEBRACIÓN ES LA QUE NOS PERMITE VOLVER A CASA SANOS Y FELICES.”

Contactos para emergencias

- Servicio de Atención Médico de Urgencias (SAMU) 131.
- Bomberos 132.
- Carabineros 133.
- PDI: 134.

¡Celebra Seguro estas Fiestas Patrias!

18 SEPTIEMBRE

DISFRUTA, CUIDA TU SALUD Y PROTEGE A LOS TUYOS.

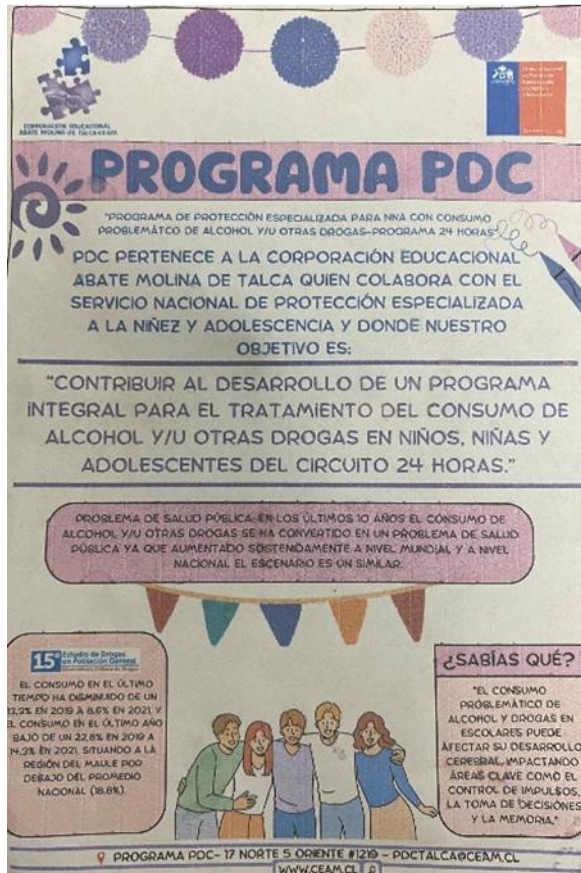
Actuamos como agentes preventivos en celebraciones dieciocheras



Fuimos sorprendidos con regalos hechos con sus propias manos, a través de unas hermosas creaciones en madera como un aporte del Centro de Cumplimiento Penitenciario de Talca, las cuales llegaron a rincones escondidos de nuestra región.



En cada uno de nuestros programas celebramos el mes de la niñez



PROGRAMA PDC

 PROGRAMA DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA PARA NIÑAS CON CONSUMO PROBLEMÁTICO DE ALCOHOL Y/U OTRAS DROGAS-PROGRAMA 24 HORAS

PDC PERTENECE A LA CORPORACIÓN EDUCACIONAL ABATE MOLINA DE TALCA QUIEN COLABORA CON EL SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA Y DONDE NUESTRO OBJETIVO ES:

"CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE UN PROGRAMA INTEGRAL PARA EL TRATAMIENTO DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y/U OTRAS DROGAS EN NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES DEL CIRCUITO 24 HORAS."

PROBLEMA DE SALUD PÚBLICA: EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS EL CONSUMO DE ALCOHOL Y/U OTRAS DROGAS SE HA CONVERTIDO EN UN PROBLEMA DE SALUD PÚBLICA YA QUE AUMENTADO SOSTENIDAMENTE A NIVEL MUNDIAL Y A NIVEL NACIONAL EL ESCENARIO ES UN SIMILAR.

15 Estudio de Drogas de la Asociación General

 EL CONSUMO EN EL ÚLTIMO TIEMPO HA DISMINUIDO DE UN 31,2% EN 2019 A 30,6% EN 2021 Y EL CONSUMO EN EL ÚLTIMO AÑO BAJO DE UN 22,8% EN 2019 A 14,2% EN 2021, SITUANDO A LA REGIÓN DEL MAULE POR DEBAJO DEL PROMEDIO NACIONAL (30,8%).

¿SABÍAS QUÉ?

 "EL CONSUMO PROBLEMÁTICO DE ALCOHOL Y DROGAS EN ESCOLARES PUEDE AFECTAR SU DESARROLLO CEREBRAL, IMPACTANDO ÁREAS CLAVE COMO EL CONTROL DE IMPULSOS, LA TOMA DE DECISIONES Y LA MEMORIA."

PROGRAMA PDC- 17 NORTE 5 ORIENTE #1210 - PDC.TALCA@CEAM.CL

 www.ceam.cl



#JUNTOSCONSTRUIMOSBIENESTAR

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y AFRONTAMIENTO DEL CONSUMO PROBLEMÁTICO DE ALCOHOL Y DROGAS

Indicadores de Factores de Riesgo

- Cambios bruscos en el comportamiento; aislamiento social
- Deterioro en el rendimiento académico
- Modificaciones en la apariencia física
- Vinculación con redes que fomentan el consumo y conductas desadaptativas
- Dificultades familiares o de comunicación asertiva
- Alteraciones en el estado de ánimo, irritabilidad o apatía.
- Facilidad de conexiones para obtener sustancias

Te invito a fortalecer estos factores protectores!

- Promover habilidades de afrontamiento y toma de decisiones saludables.
- Comunicación Abierta, hablar sin juzgar, escucha sin interrumpir.
- Fortalecer la comunicación y el vínculo familiar.
- Potenciar el autocuidado y actividades recreativas sanas.
- Proveer información sobre los riesgos del consumo de sustancias.
- Apoyo profesional centrados en la motivación y metas a largo plazo.

RETO: ENCUENTRA TU PASIÓN SALUDABLE

 Este mes, descubre una nueva actividad que te motive (deporte, arte, música, lectura). Hazla parte de tu rutina diaria. Y comparte, 30 minutos al día tus experiencias con un amigo y/o familiar.

¡Construyamos Juntos un Futuro Sin Consumo!

 El cambio comienza con una conversación sincera y un paso firme hacia el bienestar.*

CORPORACIÓN EDUCACIONAL ABATE MOLINA

 17 norte 5 oriente #1210 - pdc.talca@ceam.cl - www.ceam.cl

Durante el año, se promovieron diferentes actividades asociadas a la prevención del consumo de alcohol y drogas por parte de nuestros equipos.





Nuestros talleres de cocina en diferentes comunas fueron todo un éxito en vacaciones de invierno.



Celebramos el día de la madre junto a nuestras trabajadoras y nuestras mujeres participantes.



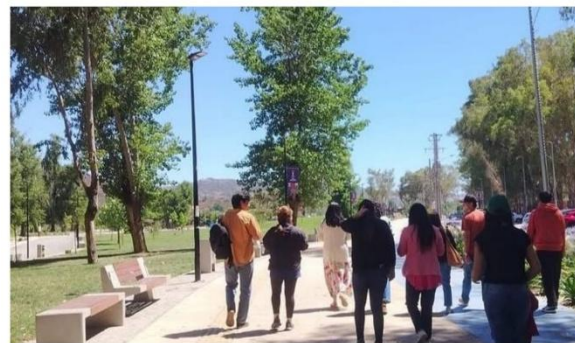
Participamos junto a comunidades en actividades de vinculación en los territorios.



Articulamos la red y gestionamos mejores canales de comunicación para hacer que nuestro trabajo de protección a la niñez tenga mayor impacto.



Nuestros equipos han mantenido el compromiso y entusiasmo con generar actividades preventivas y recreativas con niños y niñas.



Cuidado de equipos como una práctica sistemática.



A través de la OSL Maule se realizó seminario y feria todo orientado a reflexionar sobre las brechas laborales para las mujeres.



**TALLER DE
ALFABETIZACIÓN
DIGITAL**

¡DALE CLIC A TU FUTURO!

TE INVITAMOS HACER PARTE

Aprende a usar herramientas digitales, conectate con el mundo y desarrolla nuevas habilidades para tu vida diaria y laboral.

**IMPARTIDO EN OFICINA
SOCIOLABORAL MAULE
(OSL)**

Ubicado en calle arenal N° 609

Consultas al número:
+56975890756

