



INFORME DE GESTIÓN  
AÑO 2022

TEMA	PAGINA
Presentación	03
Objetivos 2022	05
Caracterización Participantes en la FCNJ	06
Caracterización familias o responsables de participantes	12
Participantes y Familias de los Programas; Situación Social	14
Caracterización Educadores	20
Procesos Internos	34
Financiamiento	45
Avances en la Refundación	49
Proyecciones 2023	57

## PRESENTACIÓN DEL INFORME

El presente informe es una forma de dar cuenta al interior de la *Fundación Cerro Navia Joven*, a los equipos de trabajo, al directorio y participantes.

Los datos tanto cualitativos como cuantitativos se obtuvieron de registros sistemáticos de los equipos, en relación a participantes y acciones de los programas, tanto como del análisis de instrumentos e informes internos semestrales. Fueron entrevistados 60% de los 850 participantes lo que habla de una muestra significativa. De los Educadores fueron entrevistados y contestaron el estudio las 53 personas que trabajan en forma remunerada en la *Fundación*.

La cantidad de participantes en el año 2022 disminuyeron en un 14% con lo que las atenciones bajaron en un 36% respecto al año anterior. El programa con mayor participación es el de Personas Mayores que representa el 36% de los 850 participantes

En el informe se incluye, igualmente, datos demográficos y sociales de los participantes de los distintos programas, al igual que el año 2020 se observa un error en la información al no haber considerado todos los índices de pobreza multidimensional.



Para la caracterización de los Educadores que trabajan en la *Fundación* se realizó una encuesta, cuyos responsables fueron los Encargados de cada programa. Actualmente laboran 53 Educadores siendo el Jardín Infantil quienes tienen el 30% de los 53.

Contiene algunas comparaciones con información del año 2020 donde se aplicaron instrumentos similares a participantes y personal. En el caso de cobertura y financiamiento el comparativo es con el año 2021.

A continuación, se presentan los procesos internos en los cuales se enfocó la *Fundación* en el año 2022, donde destacan los convenios y colaboraciones con Instituciones Académicas, las descripciones, determinación de las funciones de los directivos y acción y evaluación del Plan Estratégico elaborado a principios del año 2022.

En este mismo Informe se presentan las distintas fuentes de financiamiento que obtuvo la *Fundación* y los resultados del año



# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Durante el año 2022 contribuimos en el territorio cinco de los objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas con distintos programas y acciones.





## CARACTERIZACION PARTICIPANTES



# TOTAL PARTICIPANTES POR PROGRAMA



PROGRAMAS	PARTICIPANTES
Jardín Infantil y Sala Cuna Los Lagos	98
Discapacidad Intelectual	59
Programa Drogas	35
Personas Mayores	305
Atenciones a la Comunidad	225
Cuidadores Principales	128
<b>Total de Participantes</b>	<b>850</b>

En el año 2022 el número de participantes se redujo en un 14% respecto de 2021

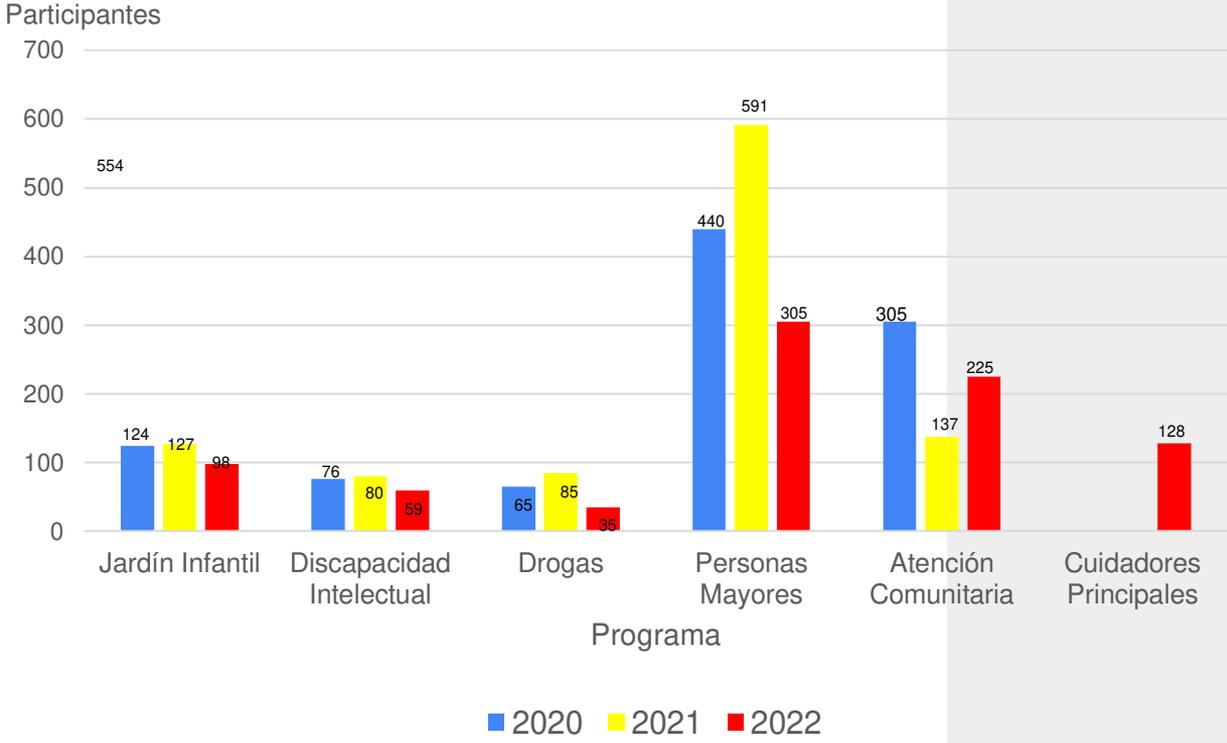
La mayor cantidad de participantes está en Personas mayores que representa un 36% del total.

En cuanto a las atenciones, bajaron en un 36% respecto el año 2021

AÑO	2021	2022
VALE	20	30

AÑO	PARTICIPANTES	ATENCIONES
2021	990	110,932
2022	850	71,104

# PARTICIPANTES POR PROGRAMA

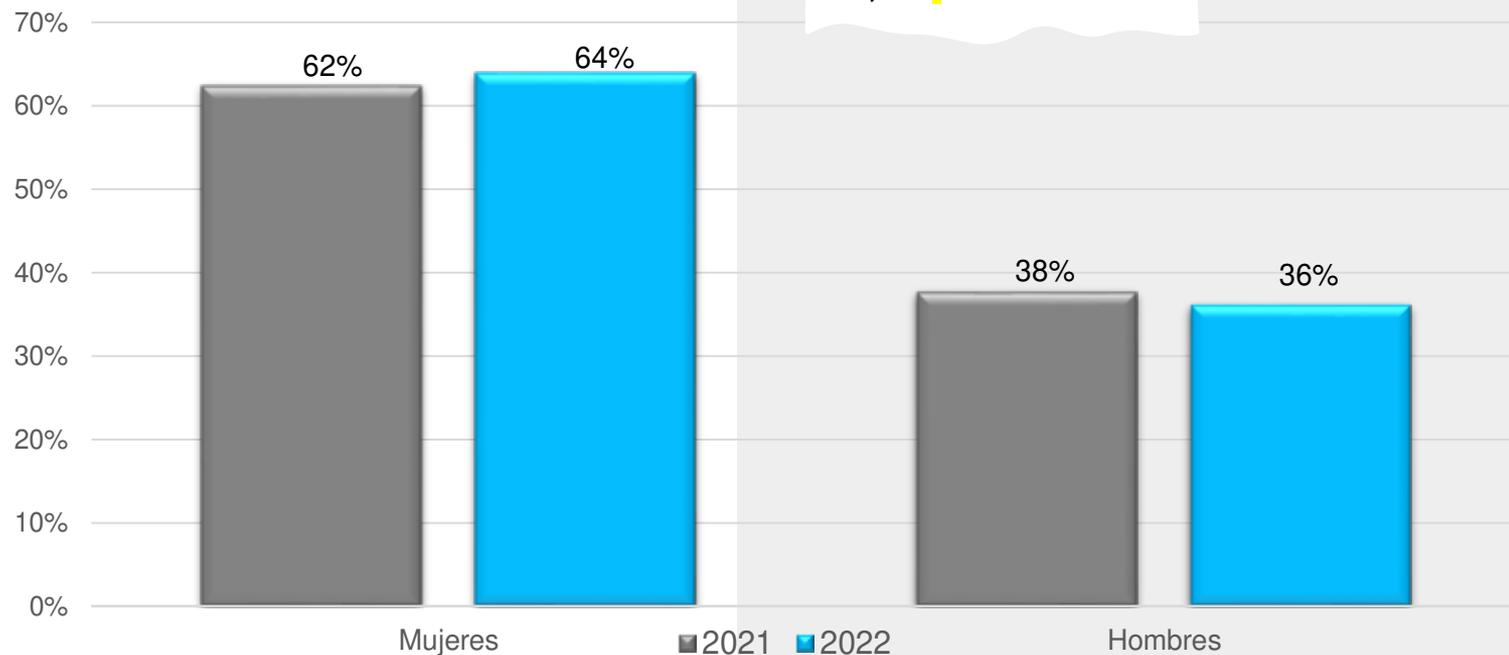


El Programa Personas Mayores es el que tiene más participantes a través de los años, pero con una baja de un 48% de los 850 en el 2022

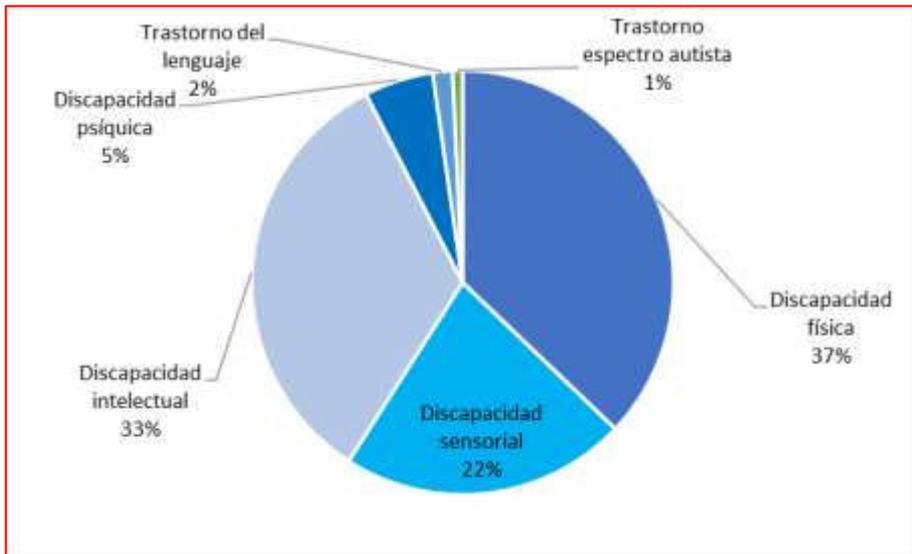


## SEXO PARTICIPANTES

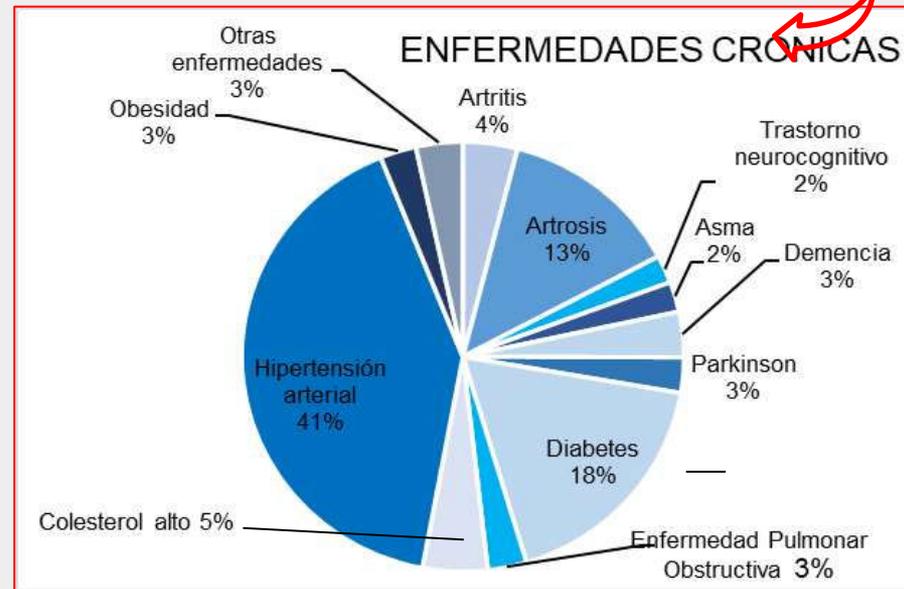
Son comparables sólo los años 2021 y 2022. En ambos años hay mayor participación de mujeres , especialmente debido a la atención a Personas Mayores



TIPO DE DISCAPACIDAD DE PARTICIPANTES DEL TOTAL DE TODOS LOS PROGRAMAS

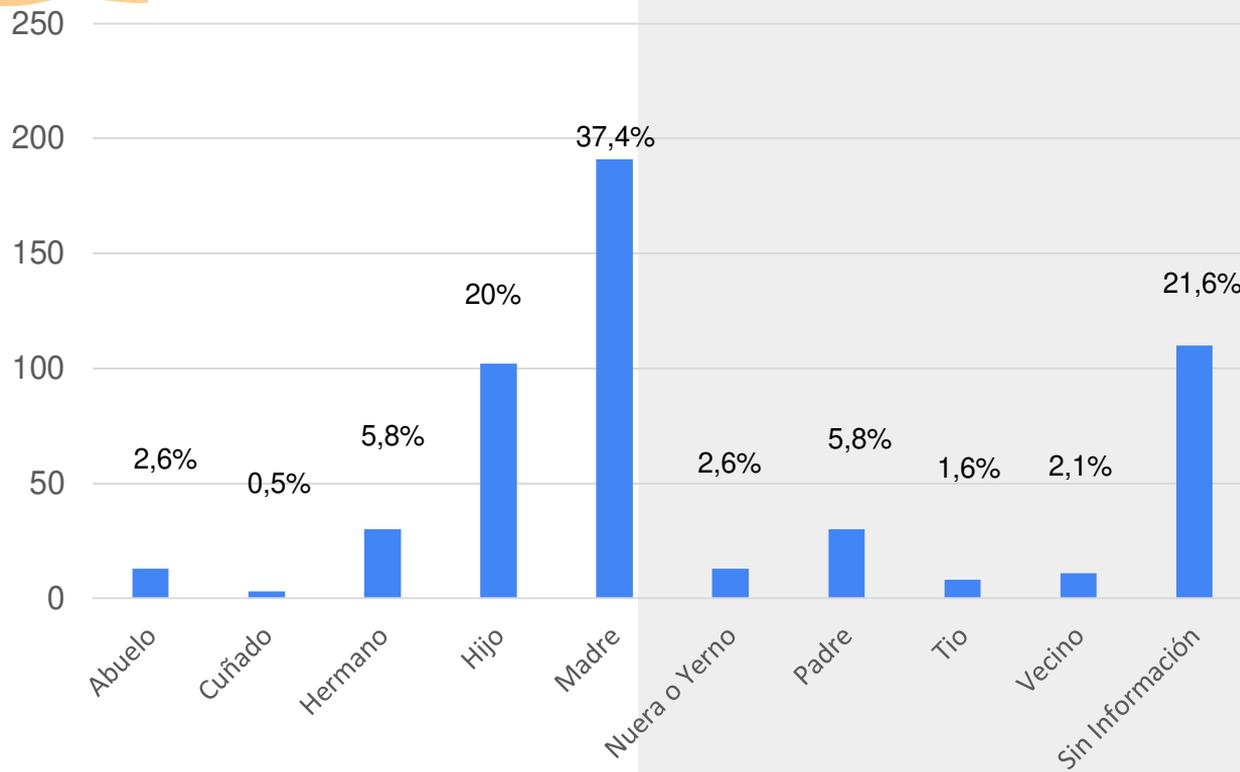


Las/os participantes que declararon discapacidad son un 57% (485 de los 850) y quienes declararon enfermedad crónica son 67% (325 de los con discapacidad)



La base corresponde al parentesco del 60% de los 850 participantes.

### PERSONA A CARGO DE PARTICIPANTES



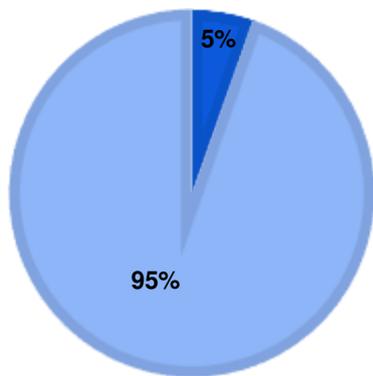


## **CARACTERIZACIÓN Y SITUACIÓN SOCIAL DE FAMILIAS O RESPONSABLES A CARGO PARTICIPANTES**

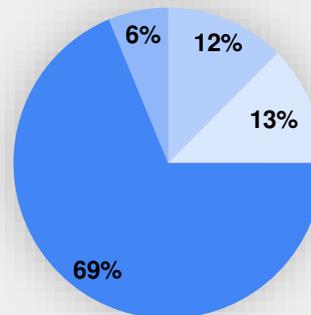
Las familias migrantes se concentran en el Jardín Infantil y en el Programa de Discapacidad Intelectual.

### NACIONALIDAD DE LAS FAMILIAS

■ Otras ■ Chilena



### NACIONALIDAD DE LAS FAMILIAS MIGRANTES

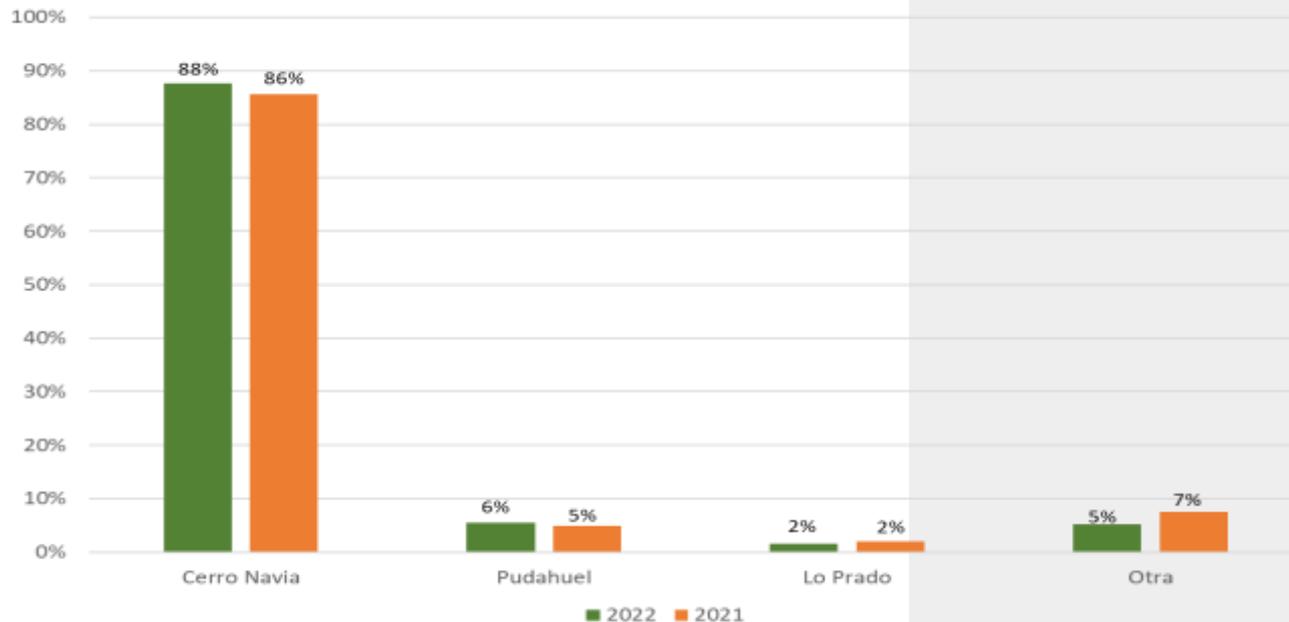


■ Venezolana ■ Peruana ■ Haitiana ■ Dominicana

El 95% de las familias de los Participantes son chilenos, sólo un 5% (43 familias de los 850) son migrantes y en su mayoría provenientes de Haití

# COMUNA DE RESIDENCIA DE LOS PARTICIPANTES 2021-2022

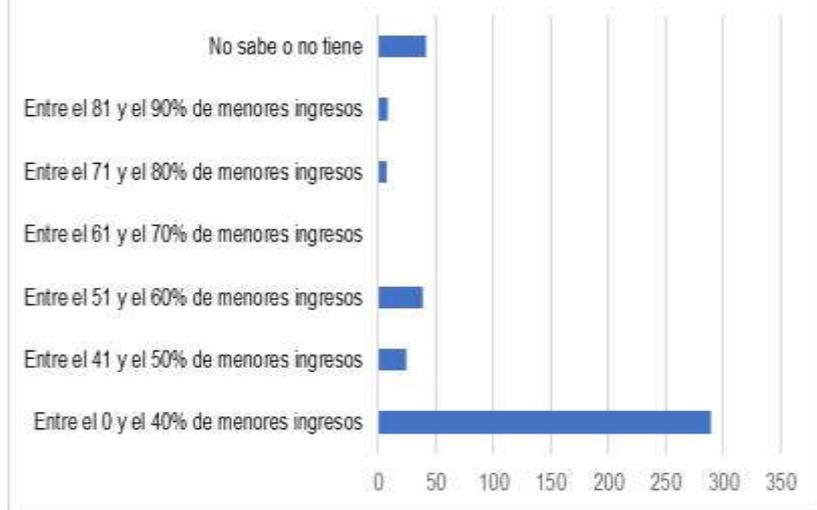
## Comuna de Residencia de Participantes



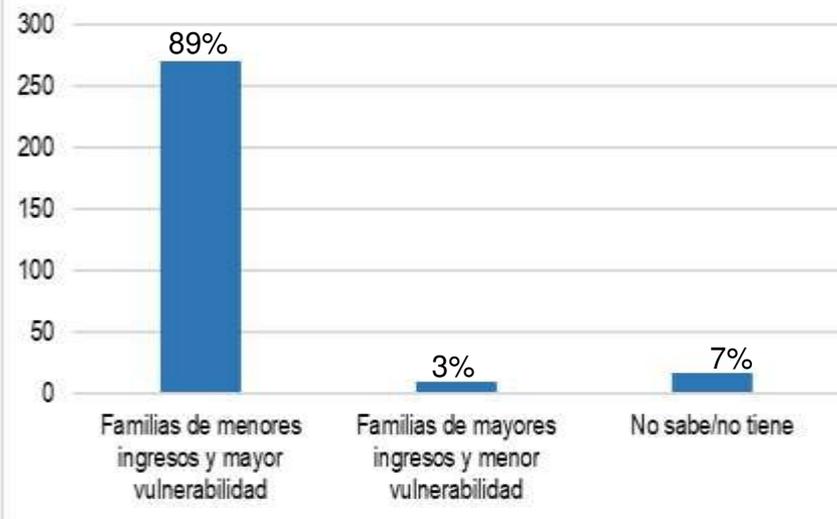
88% de las familias participantes (748) viven en la comuna de Cerro Navia

Muestra: 500 encuestados, un 60% del total de participantes Datos año 2022

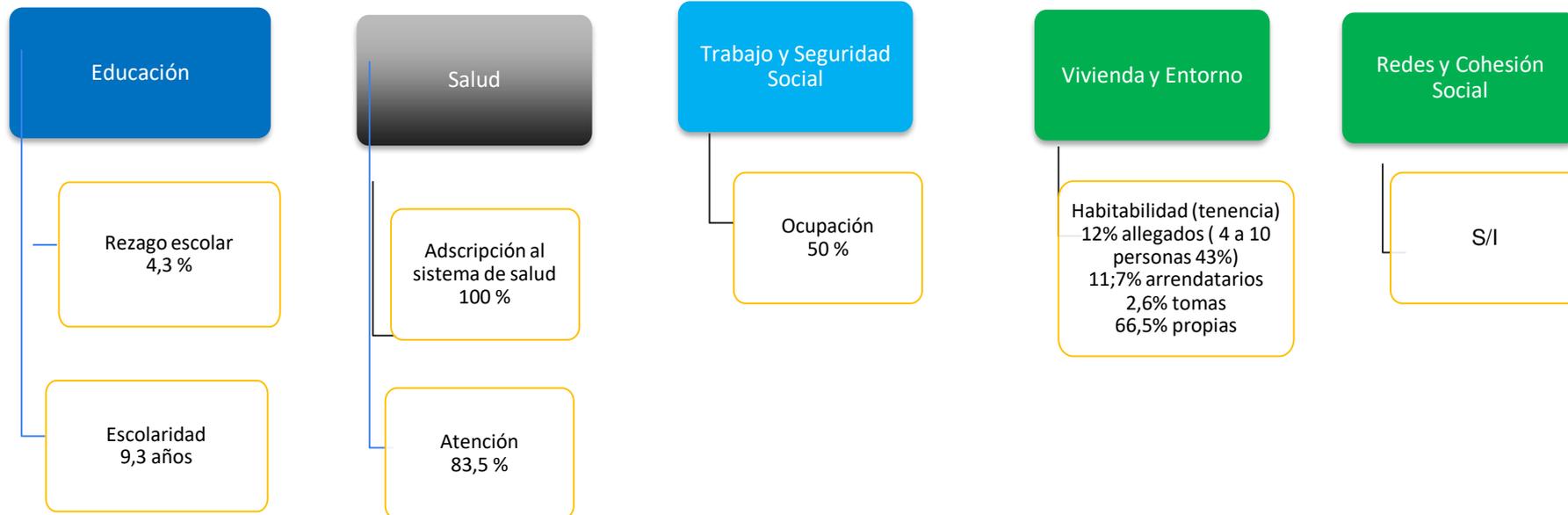
### DISTRIBUCIÓN DE LAS FAMILIAS SEGÚN RSH



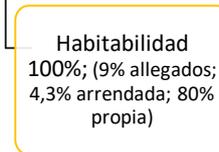
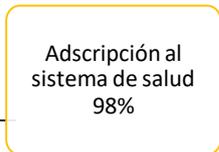
### CALIFICACIÓN DE LAS FAMILIAS SEGÚN REGISTRO SOCIAL DE HOGARES RSH



# FAMILIAS DE LOS PROGRAMAS: SITUACIÓN POBREZA MULTIDIMENSIONAL AÑO 2020



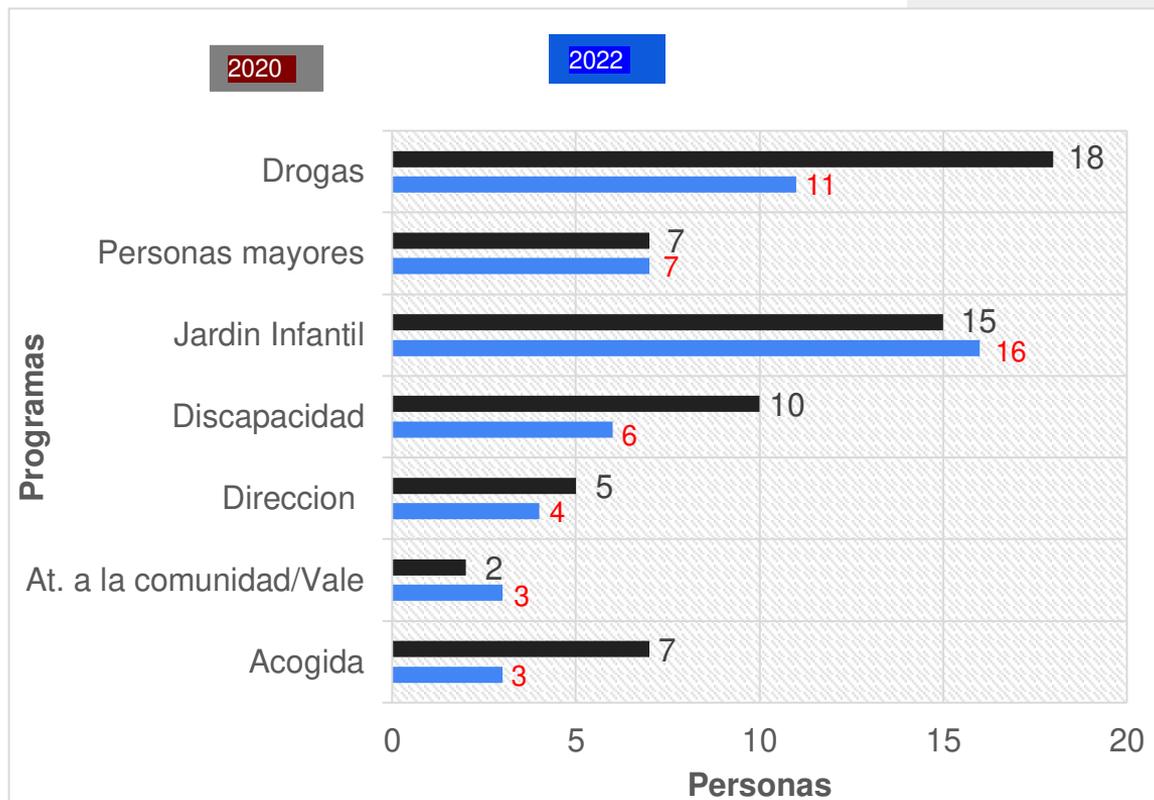
# FAMILIAS DE LOS PROGRAMAS: SITUACIÓN; CATEGORIAS DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL AÑO 2022





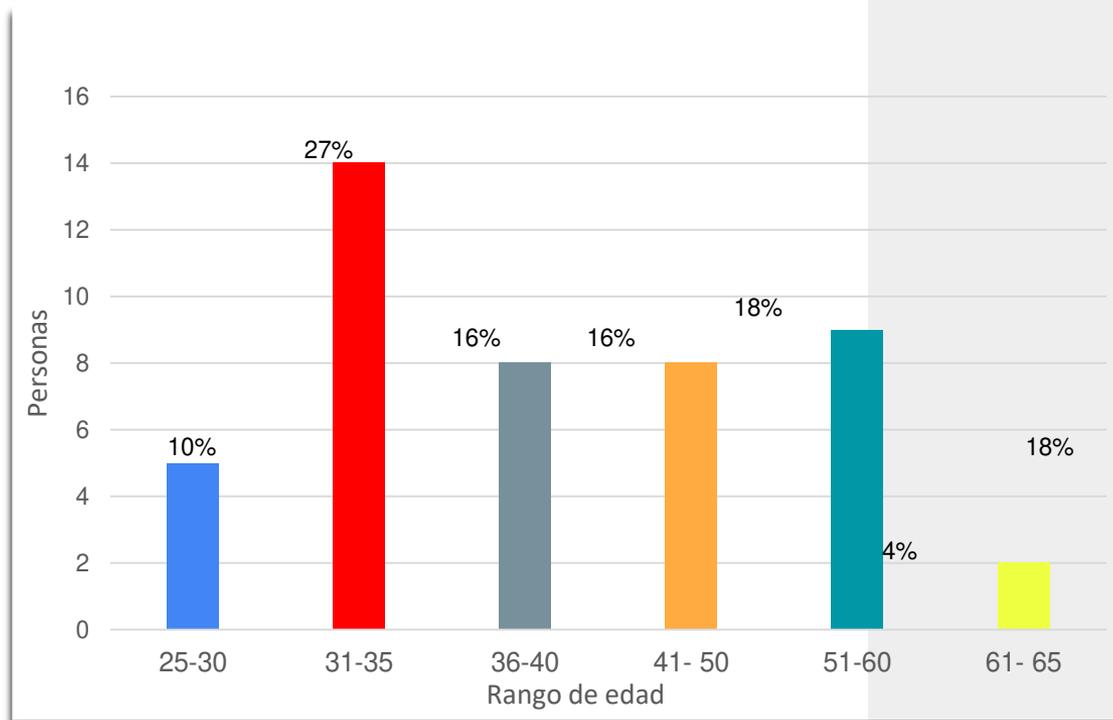
## **CARACTERIZACION DE EDUCADORES/AS**

## EDUCADORES/AS POR PROGRAMA



El 32% del personal, que corresponde a 16 personas de las 53 trabajan en el Jardín Infantil.

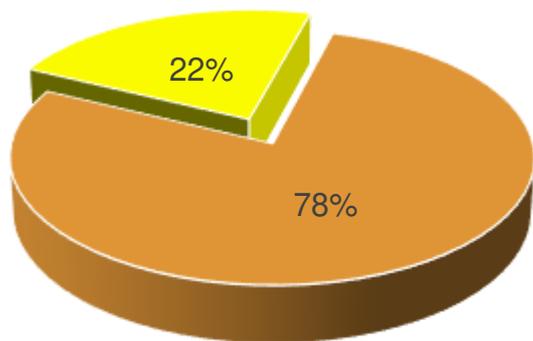
## EDAD EDUCADORES/AS



La mayoría de los educadores/as que trabajan en la Fundación tienen entre 31 y 35 años de edad

## SEXO EDUCADORES/AS

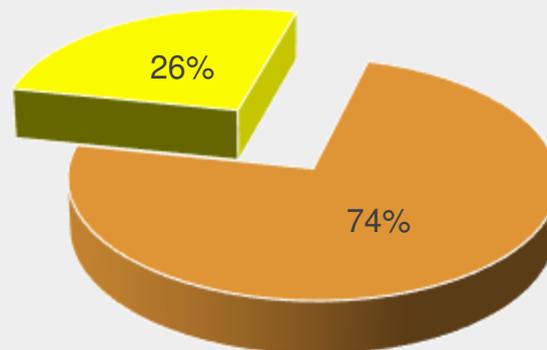
**2022**



■ Mujer ■ Hombre

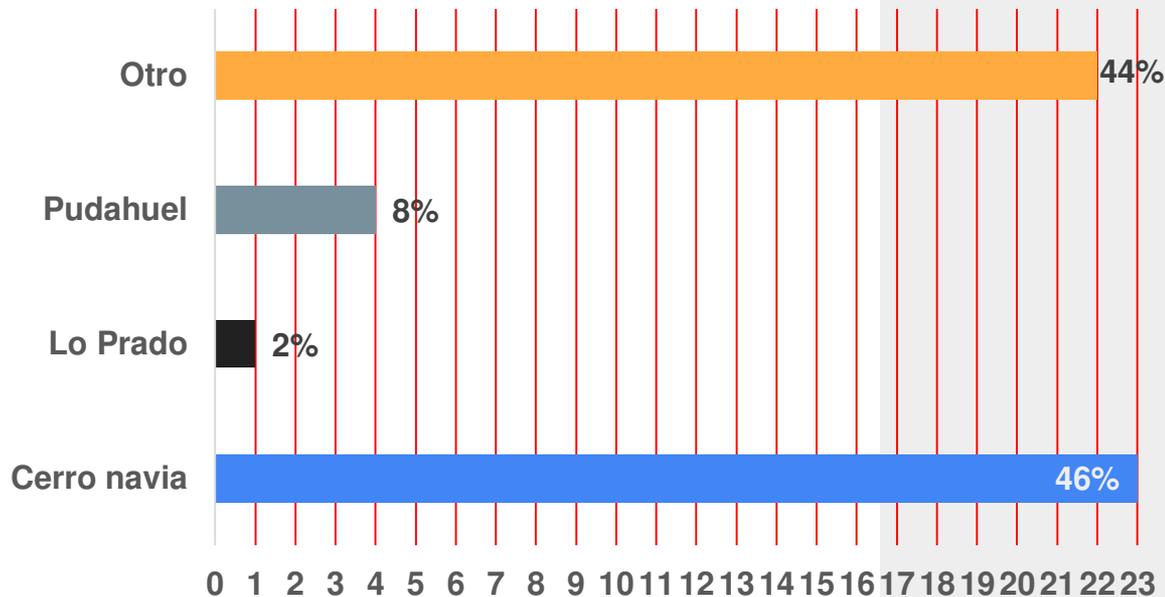
En la Fundación el 2022 trabajan 39 mujeres y 14 hombres.

**2020**



■ Mujer ■ Hombre

## COMUNA DE RESIDENCIA EDUCADORES/AS



El 56% del personal viven en las comunas donde la Fundación realiza su acción. Concentrándose en Cerro Navia.

La Fundación fue fuente de trabajo remunerado para 53 personas del territorio.

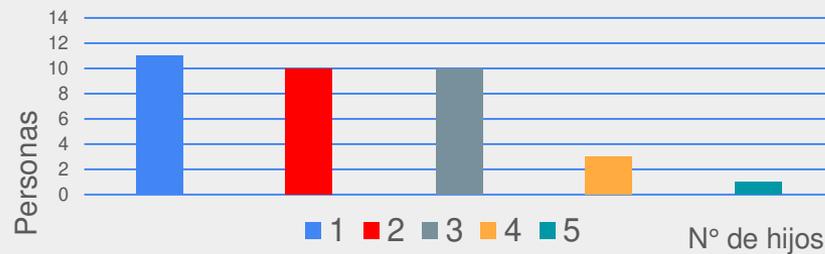
## HIJOS/AS EDUCADORES/AS



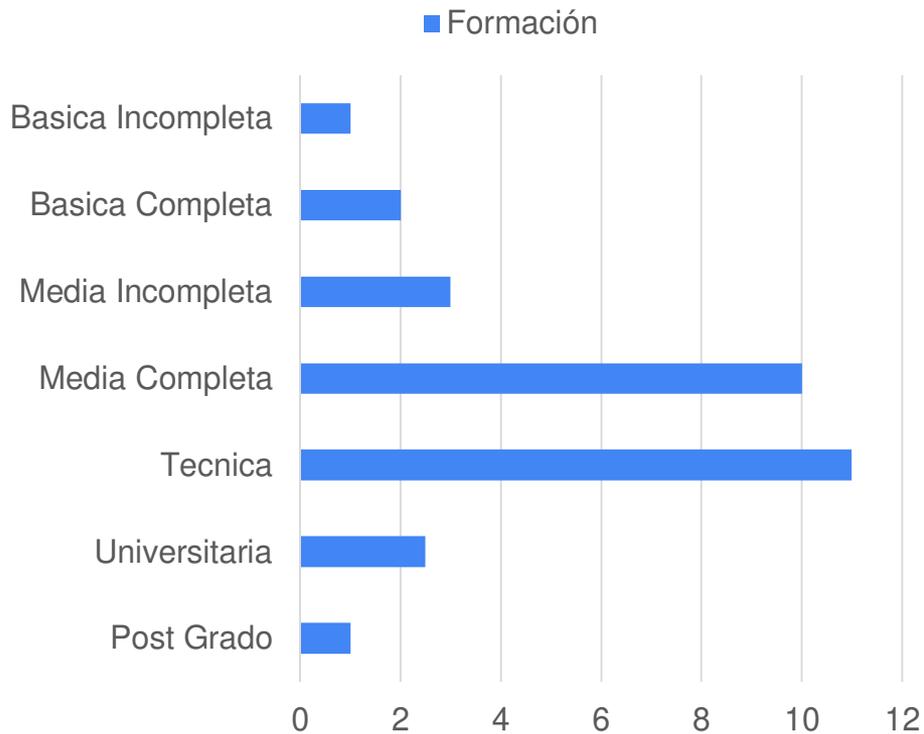
## EDADES HIJOS



## N° DE HIJOS

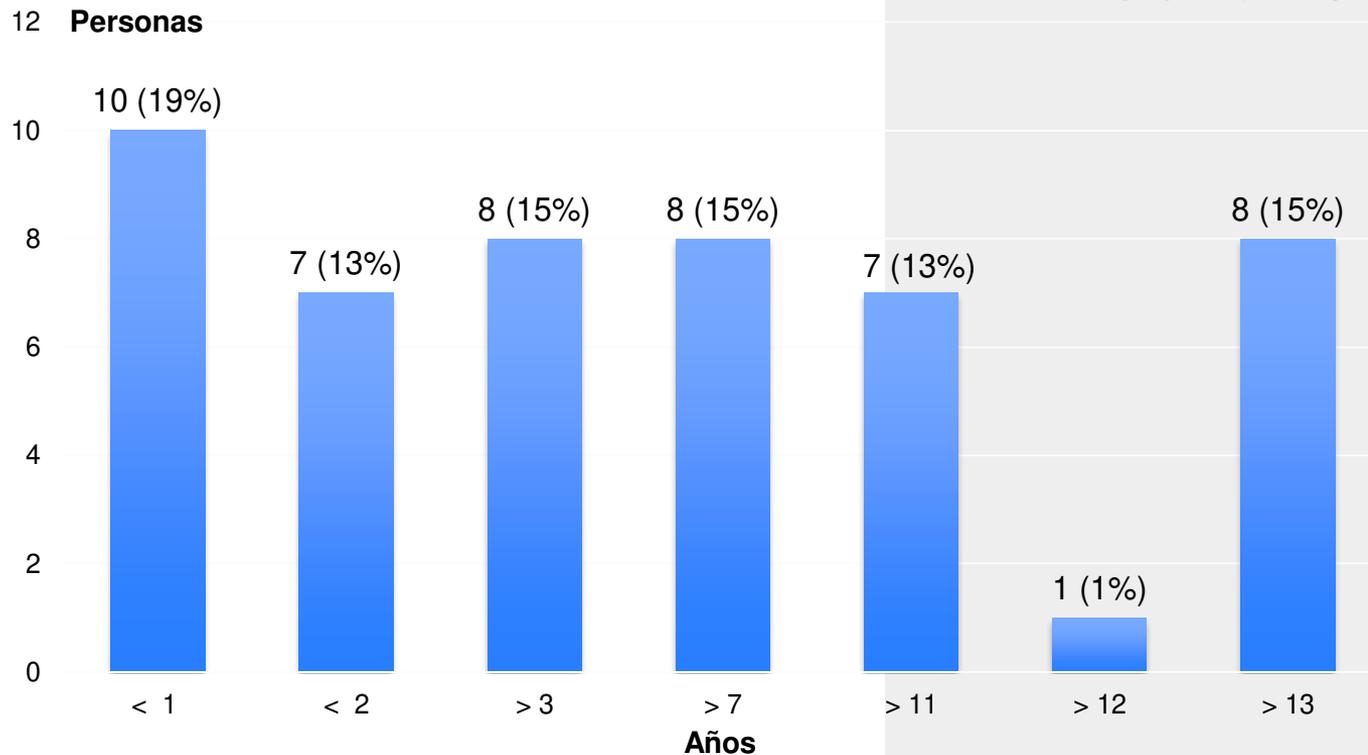


## NIVEL EDUCACIONAL EDUCADORES/AS



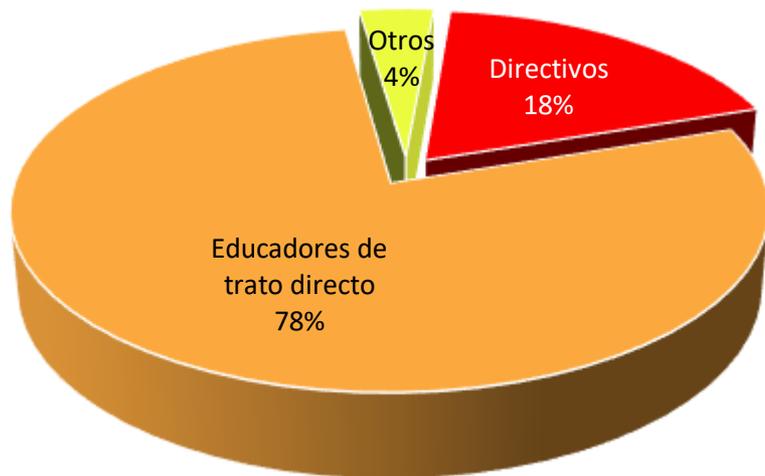
**El 44% de educadores/as son profesionales. Corresponde a 24 personas de 53**

## ANTIGÜEDAD EDUCADORES/AS



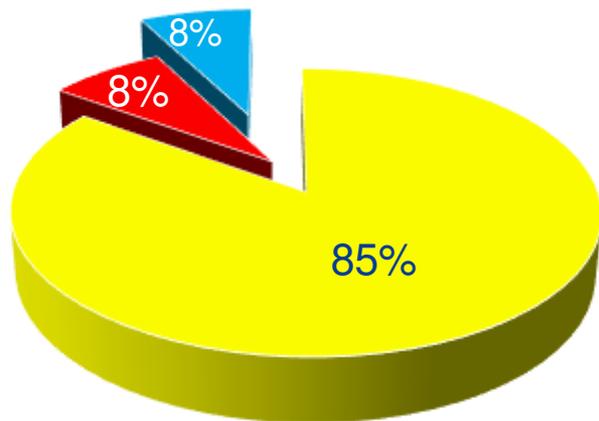
**10 (19%) Educadores/as ingresaron el año 2022 a trabajar en la Fundación y 8 (15%) llevan más de 13 años.**

## RESPONSABILIDAD DEL CARGO



10 personas tienen cargos de responsabilidad de equipos; entre ellas tres son directoras, seis encargados/as de programa y uno a cargo de personal auxiliar.

## TIPO DE CONTRATO



■ Indefinido ■ Plazo Fijo ■ Honorarios

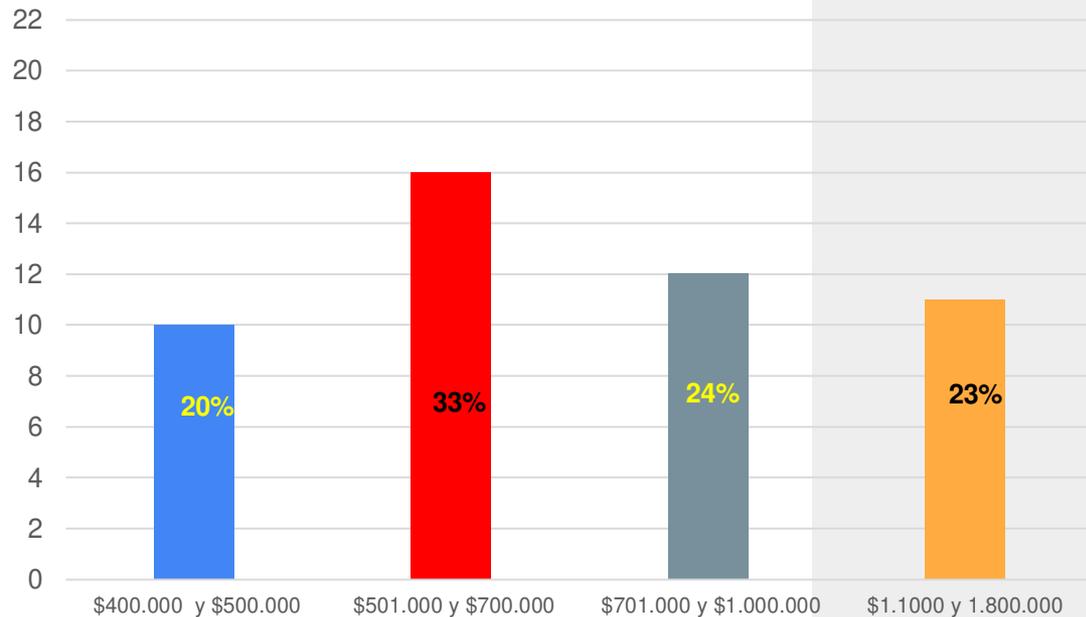
## JORNADAS LABORALES



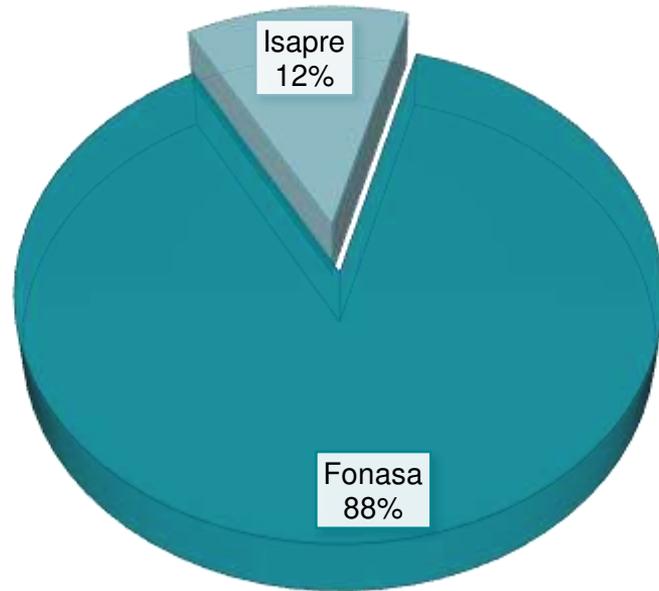
De las 53 personas que trabajan en la Fundación, 45 (85%) están con Contrato Indefinido y cuatro a honorarios (dos de ellos son nocheros, uno monitor de teatro y uno presta servicios como médico.) Los contratos fijos responden a proyectos o a personas recién ingresadas al momento de la encuesta. La mayor cantidad de educadores (82%) tienen jornada completa de 45 horas semanales

## RANGOS DE SUELDOS BRUTOS MENSUALES

Las remuneraciones del Jardín incluyen la homologación



## SISTEMA DE SALUD

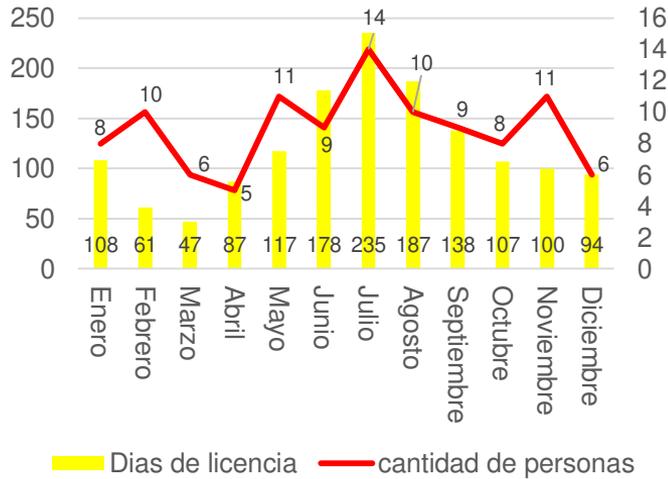


43 de 49 educadores/as con contrato pertenecen al Fondo Nacional de Salud (FONASA) y sólo 6 a ISAPRES

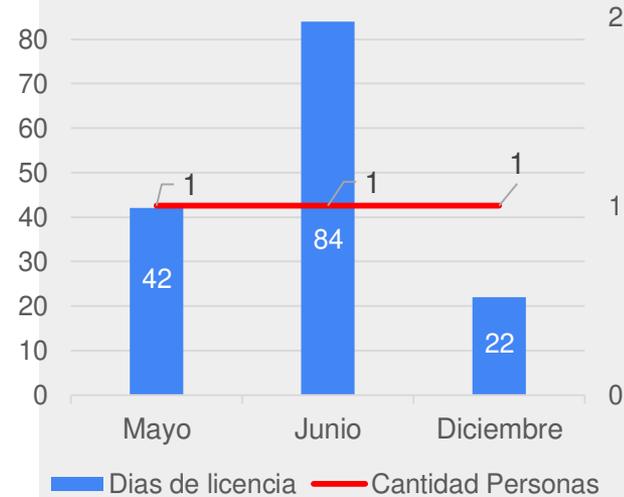
# AUSENTISMO POR LICENCIAS MÉDICAS

- El total de días de licencia médica el año 2022 fue de 1.607 días de las cuales sólo 148 días corresponden a licencias maternales de 2 personas.
- Las licencias maternales son en los meses de Mayo, junio y Diciembre
- La cantidad de licencias aumentan en los dos meses de invierno.
- 31 personas tuvieron dos o más licencias en el año.

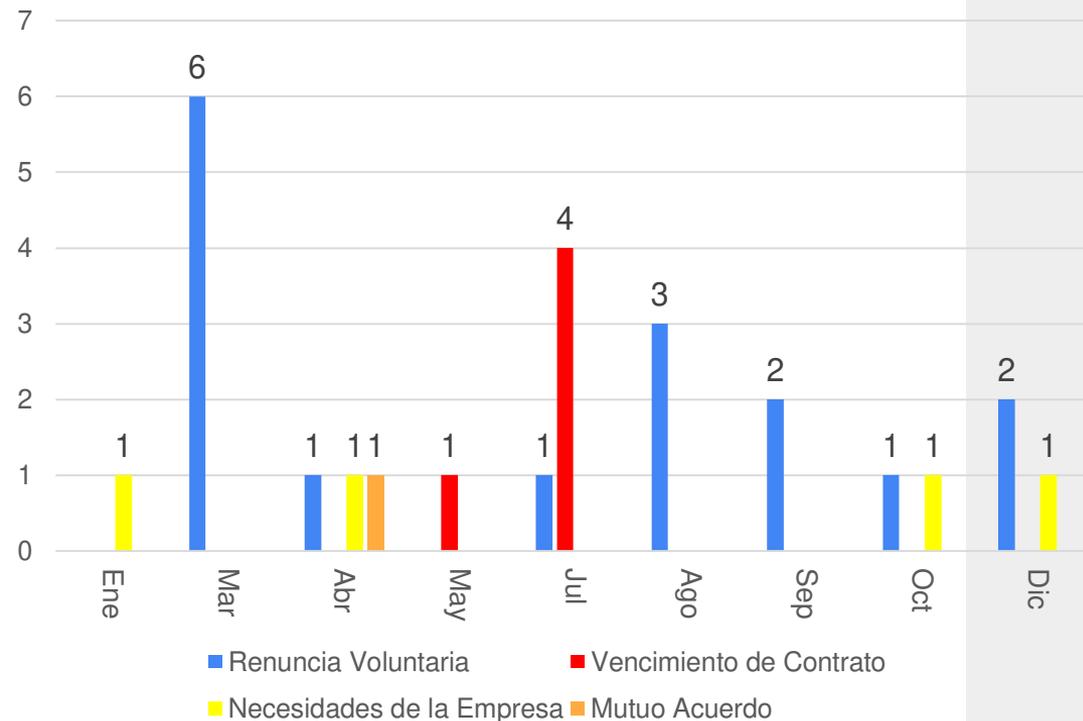
## LICENCIAS MÉDICAS (No incluye Licencias Maternales)



## Licencia Maternal



## CAUSAL DE DESVINCULACIONES



## DESVINCULACIONES AÑO 2022

En total se produjeron 30 desvinculaciones durante el año.

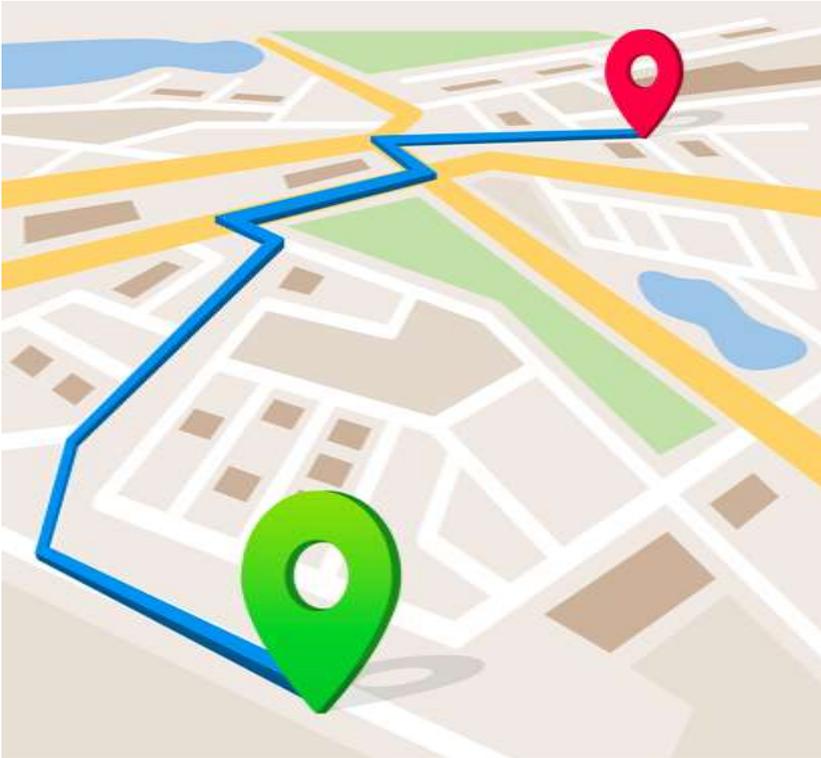
El 62% de las desvinculaciones fueron renuncias voluntarias y el 23% de ellas se dio en el mes de Marzo y el 19% en Julio

El programa con más renuncias voluntarias y términos de contrato fue personas mayores. Es el con mayor rotación de educadores/as.



## PROCESOS INTERNOS

PROCESOS INTERNOS  
HOJA DE RUTA AÑO 2022



Esta hoja de ruta nos **explicita el itinerario de acciones** que permitirán alcanzar el resultado del segundo año de nuestro plan estratégico.

Es el equivalente a los **elementos clave** del plan 2021-2024.

Es una herramienta de gestión que nos **facilitará la comunicación y coordinación** para cumplir lo acordado.

## PRIORIDADES AÑO 2022

### **LÍNEA 2: INCIDENCIA**

Definición institucional sobre en qué tema incidir  
Sistematización de dos experiencias

### **LÍNEA 4: GESTIÓN Y LIDERAZGO HUMANIZADOR**

Redefinición los roles y funciones  
Plan de formación y desarrollo de capacidades  
Acompañamiento para la transferencia  
Fortalecimiento y ajuste de los Soportes  
Levantamiento de necesidad y claridad en las estrategias sostenibilidad  
Cartera de iniciativas e insumos para la formulación de proyectos  
(sostenibilidad)

### **Líneas Estratégicas 1 y 3**

Las acciones y focos serán planificadas de acuerdo a cada programa.

### **LÍNEA 1: PROGRAMAS E INICIATIVAS INNOVADORAS**

Sistematicidad en instalación de modelo de calidad  
Énfasis en la evaluación de las capacidades directivas  
Seguimiento de la estructura de funcionamiento

### **LÍNEA 3: COMUNIDAD Y PARTICIPACIÓN**

Planificación de acciones que faciliten a las familias participación  
Participación activa en redes de colaboración y de derivación.

Institución Académica	Facultad/Escuela/Disciplina	Estado de Convenio
Universidad Central	Enfermería/ Terapia Ocupacional	Firmado
Universidad Silva Henríquez	Convenio Marco: Facultad de Salud Facultad de Ciencias Sociales	Firmado
IP Chile	Fonoaudiología Terapia Ocupacional TENS	Firmado
Universidad Santo Tomas	Psicología	Firmado
ENAC	Técnico en: Educación párvulos, Trabajo social, Educador social infanto juvenil, Educación especial y Masoterapia.	Firmado
Universidad Austral de Chile	Terapia Ocupacional	Firmado
Universidad San Sebastián	Kinesiología	En trámite
Universidad Alberto Hurtado	Trabajo social	Sin convenio
Universidad de Chile	Terapia Ocupacional	Sin convenio
INACAP	Trabajo Social	Sin convenio

## PROCESOS INTERNOS DESCRIPCIÓN FUNCIONES DIRECTIVOS

FUNCIONES	¿QUÉ COMPRENDO POR ESTA FUNCIÓN?	ACCIONES ASOCIADAS
DIRECCIÓN DE EQUIPO	<b>Conducir al equipo del programa a cargo, desde la posición formal que le da el autoridad legítima otorgado y asociado a las necesidades y objetivos propuestos en concordancia con la FCNJ.</b>	<p>Planificación y organización de instancias de trabajo con el equipo</p> <p>Coordinación y orientación de tareas del equipo y profesionales a cargo</p> <p>Acompañamiento a educadores/as en relación a necesidades tanto técnicas como personales.</p> <p>Orientación del programa tomando decisiones en relación a todo su quehacer</p> <p>Evaluación de desempeño individual de los educadores en relación a objetivos propuestos para el periodo</p> <p>Dirección de las reuniones de equipo que favorezcan el funcionamiento y las planificaciones del programa.</p> <p>Generación de condiciones para un buen clima ( información oportuna)</p> <p>Promoción de instancias de capacitación y fortalecimientos de competencias de educadores</p> <p>Selección de educadores(as)</p> <p>Inducción de educadores(as) nuevos(as)</p> <p>Retención de educadores(as)</p> <p>Planificación de autocuidado del equipo</p> <p>Ejecución del programa del autocuidado del equipo contenido en la planificación anual</p> <p>Información y acompañamiento en criterios FCNJ.</p> <p>Toma de decisiones de focos a abordar durante el año</p> <p>Elaboración del presupuesto</p> <p>Incorporación de brechas de resultados anteriores.</p> <p>Planificación de los recursos necesarios para la ejecución. (planificar rendiciones técnicas y financieras a instituciones públicas o privadas)</p> <p>Incorporación del plan estratégico y propuestas de adaptación acordes al programa</p> <p>Reflexión con el equipo para la elaboración de la planificación, considerando todos los elementos involucrados.</p> <p>Planificación anual que incorpore metas, objetivos, acciones, resultados y responsables, tanto técnica como metodológica con focos y modos de trabajo FCNJ</p> <p>Calendarización de actividades semanales, mensuales o semestrales</p> <p>Programación y distribución de tareas (semanales o quincenales)</p> <p>Seguimiento de la ejecución de la planificación respetando normas técnicas y orientaciones institucionales vigentes.</p> <p>Coordinación del trabajo de colaboración con redes.</p> <p>Supervisión de las prácticas de trabajo con participantes y familias.</p> <p>Toma de decisiones oportunas y pertinentes frente a cambios de la realidad.</p> <p>Mantenimiento del trabajo administrativo al día.</p> <p>Actualización y cumplimiento de protocolos.</p> <p>Actualización permanente de las normativas técnicas del programa</p> <p>Supervisión de roles y tareas asignadas a las/os educadoras/es</p>
PLANIFICACIÓN OPERATIVA	<b>Consiste en liderar un proceso sistemático y participativo de planificación, basado en los lineamientos de la fundación y el programa, con metas y resultados que consideren los procesos de mejora continua.</b>	<p>Información y acompañamiento en criterios FCNJ.</p> <p>Toma de decisiones de focos a abordar durante el año</p> <p>Elaboración del presupuesto</p> <p>Incorporación de brechas de resultados anteriores.</p> <p>Planificación de los recursos necesarios para la ejecución. (planificar rendiciones técnicas y financieras a instituciones públicas o privadas)</p> <p>Incorporación del plan estratégico y propuestas de adaptación acordes al programa</p> <p>Reflexión con el equipo para la elaboración de la planificación, considerando todos los elementos involucrados.</p> <p>Planificación anual que incorpore metas, objetivos, acciones, resultados y responsables, tanto técnica como metodológica con focos y modos de trabajo FCNJ</p> <p>Calendarización de actividades semanales, mensuales o semestrales</p> <p>Programación y distribución de tareas (semanales o quincenales)</p> <p>Seguimiento de la ejecución de la planificación respetando normas técnicas y orientaciones institucionales vigentes.</p> <p>Coordinación del trabajo de colaboración con redes.</p> <p>Supervisión de las prácticas de trabajo con participantes y familias.</p> <p>Toma de decisiones oportunas y pertinentes frente a cambios de la realidad.</p> <p>Mantenimiento del trabajo administrativo al día.</p> <p>Actualización y cumplimiento de protocolos.</p> <p>Actualización permanente de las normativas técnicas del programa</p> <p>Supervisión de roles y tareas asignadas a las/os educadoras/es</p>
IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA	<b>Resguardar que la planificación se lleve a cabo, monitoreando el curso del proceso, observando permanentemente el desarrollo de las prácticas, garantizando que las interacciones conduzcan al bienestar integral de las/os participantes y sus familias y retroalimentando el programa.</b>	<p>Planificación y organización de instancias de trabajo con el equipo</p> <p>Coordinación y orientación de tareas del equipo y profesionales a cargo</p> <p>Acompañamiento a educadores/as en relación a necesidades tanto técnicas como personales.</p> <p>Orientación del programa tomando decisiones en relación a todo su quehacer</p> <p>Evaluación de desempeño individual de los educadores en relación a objetivos propuestos para el periodo</p> <p>Dirección de las reuniones de equipo que favorezcan el funcionamiento y las planificaciones del programa.</p> <p>Generación de condiciones para un buen clima ( información oportuna)</p> <p>Promoción de instancias de capacitación y fortalecimientos de competencias de educadores</p> <p>Selección de educadores(as)</p> <p>Inducción de educadores(as) nuevos(as)</p> <p>Retención de educadores(as)</p> <p>Planificación de autocuidado del equipo</p> <p>Ejecución del programa del autocuidado del equipo contenido en la planificación anual</p> <p>Información y acompañamiento en criterios FCNJ.</p> <p>Toma de decisiones de focos a abordar durante el año</p> <p>Elaboración del presupuesto</p> <p>Incorporación de brechas de resultados anteriores.</p> <p>Planificación de los recursos necesarios para la ejecución. (planificar rendiciones técnicas y financieras a instituciones públicas o privadas)</p> <p>Incorporación del plan estratégico y propuestas de adaptación acordes al programa</p> <p>Reflexión con el equipo para la elaboración de la planificación, considerando todos los elementos involucrados.</p> <p>Planificación anual que incorpore metas, objetivos, acciones, resultados y responsables, tanto técnica como metodológica con focos y modos de trabajo FCNJ</p> <p>Calendarización de actividades semanales, mensuales o semestrales</p> <p>Programación y distribución de tareas (semanales o quincenales)</p> <p>Seguimiento de la ejecución de la planificación respetando normas técnicas y orientaciones institucionales vigentes.</p> <p>Coordinación del trabajo de colaboración con redes.</p> <p>Supervisión de las prácticas de trabajo con participantes y familias.</p> <p>Toma de decisiones oportunas y pertinentes frente a cambios de la realidad.</p> <p>Mantenimiento del trabajo administrativo al día.</p> <p>Actualización y cumplimiento de protocolos.</p> <p>Actualización permanente de las normativas técnicas del programa</p> <p>Supervisión de roles y tareas asignadas a las/os educadoras/es</p>

FUNCIONES	¿QUÉ COMPRENDO POR ESTA FUNCIÓN?	ACCIONES ASOCIADAS
EVALUACIÓN	<b>Proceso que da a conocer los resultados de la marcha del accionar para confrontar con los objetivos previstos, registrar y analizar los logros alcanzados para la toma de decisiones y mejoras.</b>	<p>Monitoreo y evaluación de las planificaciones del programa (anual y semestral)</p> <p>Aplicación de instrumentos que recojan desde los participantes y sus familias el cumplimiento de objetivos.</p> <p>Definición de soluciones y estrategias para las brechas encontradas en la evaluación (remediales)</p> <p>Evaluación de resultados técnicos (aprendizajes)</p> <p>Evaluación de cumplimiento de normas y bases de proyectos ejecutados</p> <p>Supervisión de los aprendizajes de trabajo con redes colaborativas</p> <p>Evaluación del cumplimiento administrativo del programa para proponer remediales</p> <p>Evaluación de objetivos, de resultados y metas</p> <p>Evaluación de presupuesto anual y semestral</p> <p>Conocimiento de los recursos con los que cuenta el programa.</p> <p>Conocimiento del presupuesto anual del programa.</p> <p>Revisión del inventario de insumos fungibles para hacer solicitud de compras centralizadas cumpliendo con los plazos y procedimientos establecidos.</p> <p>Elaboración de rendiciones mensuales de los fondos de los programas (públicas /internas)</p> <p>Control presupuestario.</p>
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS	<b>Gestionar eficientemente los recursos humanos, materiales, tecnológicos, financieros, tiempos e infraestructura de manera de maximizarlos en los procesos con los participantes y el cumplimiento del programa.</b>	<p>Mantenimiento y actualización del inventario de los bienes materiales del programa .</p> <p>Mantenimiento de la infraestructura donde funciona el programa.</p> <p>Solicitud e información de pago de honorarios.</p> <p>Autorización de permisos y/o vacaciones según lo establecido por la fundación.</p> <p>Información a gestión de personas sobre licencias médicas y usos de Beneficio de 3 días de educadores.</p> <p>Solicitud de contratos, modificaciones de contratos y/o finiquitos con gestión de personas, según procedimientos.</p> <p>Control del conocimiento y del cumplimiento de los beneficios que otorga la fundación.</p> <p>Control del uso adecuado de los recursos.</p> <p>Organización de los tiempos de trabajo de los educadores.</p> <p>Control del cumplimiento de las normas laborales.</p> <p>Cumplimiento de exigencias administrativas de las instituciones externas con las que trabaja el programa.</p> <p>Información y entrega de insumos para la presentación de proyectos.</p> <p>Mantenimiento de la documentación legal y de procedimientos internos de evaluación y acuerdos de acompañamiento de los educadores/as.</p> <p>Revisión permanente de los drive de tesorería y gestión de personas, cumpliendo con los protocolos establecidos.</p> <p>Información al equipo de los beneficios y formas de obtenerlos desde la caja de compensación y del estado.</p>

**LÍNEA 1: PROGRAMAS E INICIATIVAS INNOVADORAS**

Objetivo: Contribuir a la inclusión social de las personas, generando condiciones para el ejercicio de su autonomía y de trayectorias exitosas.

**Avances**

A1. Programas e iniciativas innovadoras

- ✓ Del modelo de gestión de calidad, trabajamos solo la dimensión de liderazgo, definiendo en conjunto las funciones directivas plasmadas en un documento.
- ✓ El Plan de Mejora Educativo del J.I. se planifica según al modelo de gestión de calidad.
- ✓ Se aplica instrumento de competencias emocionales en 60% de los programas, con diversidad de percepciones acerca de la utilidad de la información que arroja en el trabajo con los/as participantes.
- ✓ Se desarrollan y aplican instrumentos de autocuidado y clima emocional de aula en el contexto de proyectos con escuelas y jardines infantiles del SLEP.

**Problemas Observados**

- ✓ No hemos decidido la o las dimensiones con las que avanzaremos este año en el modelo de calidad.
- ✓ Incumplimiento de algunos convenios con instituciones de educación superior. (menos profesionales y mantención de la virtualidad)
- ✓ La pandemia afectó la permanencia y asistencia en algunos programas (ej. Jardín Infantil, Discapacidad y Personas Mayores)

**Línea 1: Programa e Iniciativas Innovadoras**

Objetivo: Contribuir a la inclusión social de las personas, generando condiciones para el ejercicio de su autonomía y de trayectorias exitosas.

**Avances**

A1 ✓ Programas e iniciativas innovadoras  
Se abren posibilidades de mejora a través de la innovación con experiencias llevadas a cabo en algunos programas (Drogas adultos, Personas Mayores, Educación Emocional)

**Problemas Observados**

✓ Insistencia en acciones desde algunos programas que no resultan posiblemente por no ser de interés ni necesidad de los/as participantes.

**Línea 2: Incidencia**

Objetivo: Influir en las políticas públicas nacionales, en temas relacionados con la situación de exclusión de los sectores más pobres.

**Avances**

**Problemas observados**

B1. Generación de información y aprendizaje para la incidencia y la gestión

- ✓ Sistematización de la experiencia de Educación Emocional del Jardín Infantil Los Lagos.
- ✓ Sistematización comparativa de la experiencia de Rehabilitación de Patología Dual con Rehabilitación Drogas Población General Salud Mental.
- ✓ -Caracterización Participantes y educadores/as de FCNJ.

B2. Incidencia en Agenda y Política Pública (macro/micro)

- ✓ Promoción del enfoque CECE en Jardines infantiles, escuelas y SLEP Barrancas.

- ✓ No hemos resuelto que tipo de incidencia y a qué nivel la queremos.

Línea 3: Comunidad y Participación	
Objetivo: Promover la participación de familias y comunidad como factor protector.	
Avances	Problemas Observados
<p>C1. Promoción y participación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se avanzó con la participación de las familias recogiendo sus intereses y necesidades (Jardín Infantil).</li> <li>✓ Se definen criterios comunes para el trabajo con familia.</li> </ul> <p>C2. Comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumento en todos los programas en la vinculación y trabajo coordinado con redes territoriales (20).</li> <li>✓ Trabajo conjunto con 7 Centros de Formación Superior ( INACAP, San Sebastián, Silva Henríquez, Central, Alba, IPCHILE, ENAC). Alcance y lo que implica en horas</li> <li>✓ Representación en la mesa de Gobernanza Medio Ambiental y Corporación de Desarrollo Social de Cerro Navia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No hemos logrado estrategias que faciliten la asistencia y participación de las familias.</li> <li>✓ Falta elaborar documento de reflexión conjunta entre directivos</li> <li>✓ Falta sistema de coordinación interna para trabajar las redes.</li> </ul>

**Línea 4: Gestión y liderazgo humanizador**

Objetivo: Generar las condiciones institucionales adecuadas para una gestión de calidad

Avances	Problemas Observados
<p>D1. Formación y desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitaciones educadoras/es en capacidades específicas para el cargo, seguridad, competencias digitales, educación emocional.</li> <li>✓ Formación y capacitación directivos en modos de la FCNJ, competencias digitales, competencias de gestión, específicas para el cargo.</li> </ul> <p>D2. Procesos Internos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mejoran 6 puntos diagnosticados como críticos, en procesos internos.</li> <li>✓ Sistematicidad de acompañamientos y seguimientos en relación a los encargados/as logrando mayor autonomía.</li> <li>✓ El 100% de las/os educadoras/es y encargadas/os con su evaluación de desempeño realizado oportunamente.</li> <li>✓ Documento de funciones directivas como parte del modelo de gestión.</li> </ul>	<p>D1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Capacitaciones institucionales insuficientes, se carece de expertos externos a la Fundación que apoye la formación de educadores.</li> <li>✓ Escasa formación en Educación Liberadora y Emocional de los/as educadores/as.</li> </ul> <p>D.2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En algunos de los puntos críticos hay resistencia al cambio (gestión administrativa).</li> <li>✓ Nos falta compartir estrategias que favorezcan la reflexión del equipo, especialmente para aquellos equipos que no cuentan con posibilidades de reuniones de equipo. (Ej. Jardín Infantil)</li> </ul>

**Línea 4: Gestión y liderazgo humanizador**

Objetivo: Generar las condiciones institucionales adecuadas para una gestión de calidad

Avances	Problemas Observados
<p><b>D.3 Sostenibilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disminución de déficit y deudas en un 25% de lo presupuestado. (ingresos y gastos)</li> <li>✓ 50% de proyectos elaborados adjudicados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Las donaciones para financiar los déficits de los programas son cada vez más difíciles.</li> <li>✓ Talleres Productivos no dan rendimiento para su autogestión.</li> </ul>



## FINANCIAMIENTO

**RESULTADO CONSOLIDADO FCNJ 2022**

**ING.TOT 00**

762.867.802

**GTO. TOT. 00**

852.830.577

**RESULT. 00**

-89.962.775

**ING.REAL 2022**

822.623.025

**GTO. REAL 2022**

918.699.732

**RESULT.REAL 2022**

-96.076.707

**DIF.ING.TOT**

59.755.223

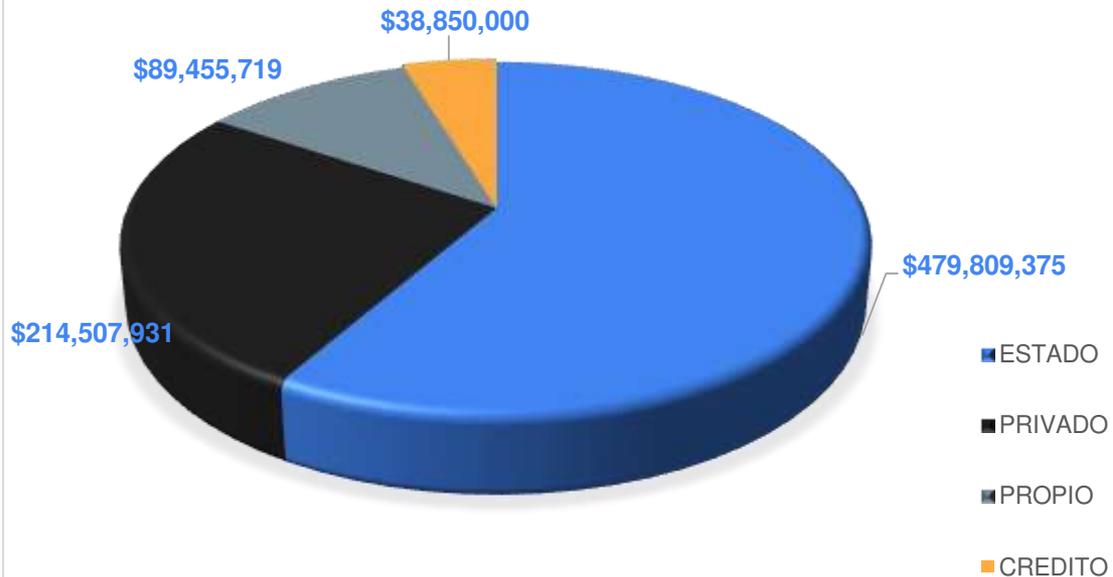
**DIF.GTO.TOT**

65.869.155

**DIF.RESUL.**

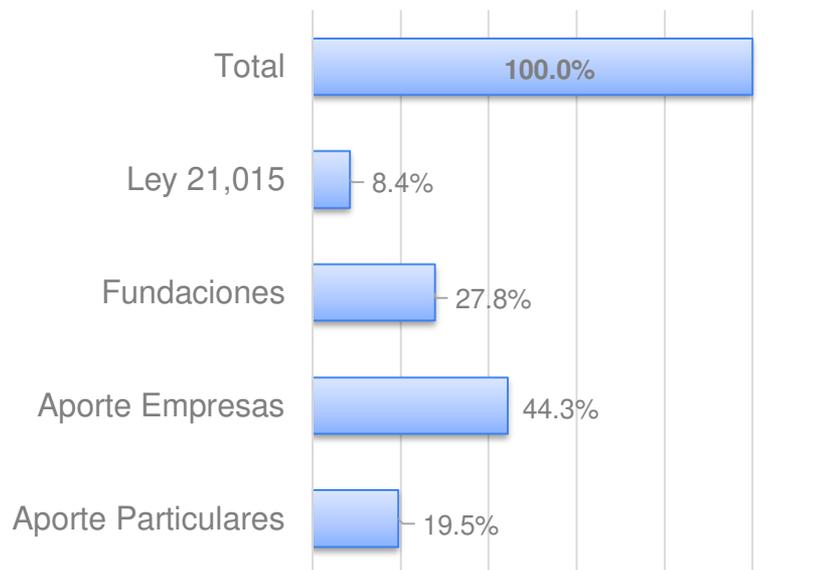
-6.113.932

## FUENTE DE FINANCIAMIENTO

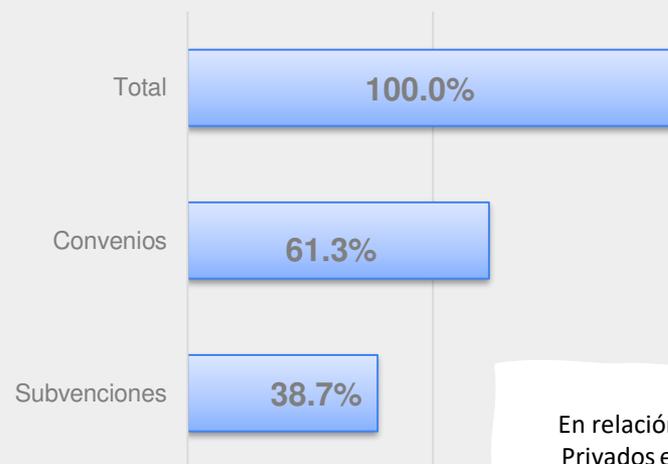


El año 2022 a pesar de que el financiamiento total obtenido fue un 34% menor que el 2020, el aporte propio fue un 59% mayor respecto al año 2020, producto de los talleres laborales (El 2020 el aporte propio fue un 6%, el estado 63% y el privado un 31%)

## FINANCIAMIENTO PRIVADO



## FINANCIAMIENTO DEL ESTADO

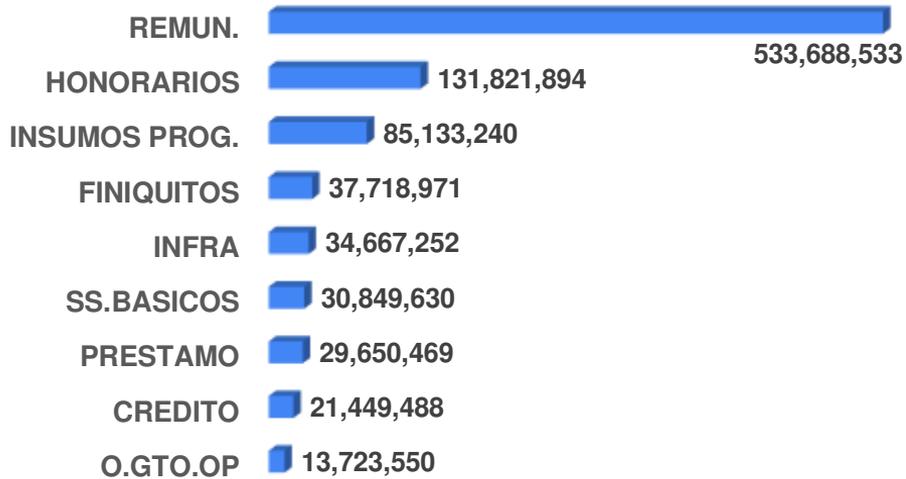


En relación a los Aportes Privados el año 2022 las empresas hicieron la mayor cantidad de aportes

En relación a los Aportes del Estado el año 2022 se destacan los Convenios con un 61,3% de los aportes a través del SENDA y SENAMA

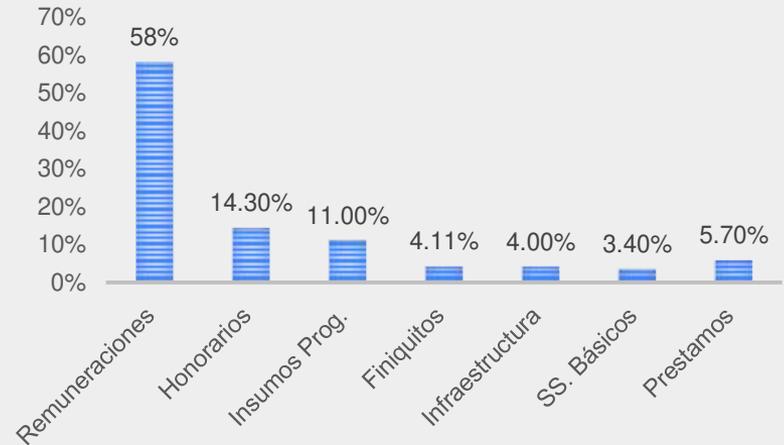
## GASTOS ANUALES

### MONTO TOTAL EN PESOS



Gasto total \$919MM

### MONTO TOTAL %





## AVANCES EN LA REFUNDACIÓN AÑOS 2021-2024



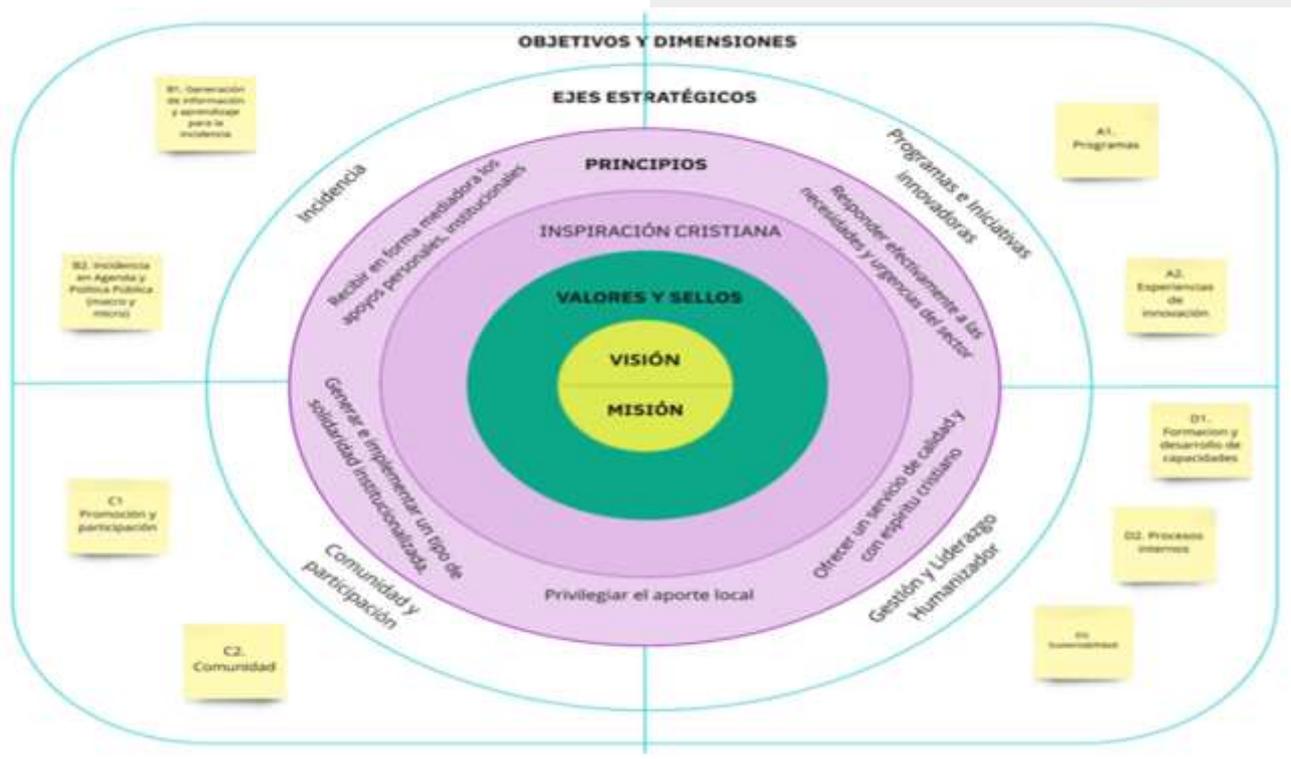
- **Visión**

**La Fundación Cerro Navia Joven trabaja por la dignidad de la persona y la justicia social de los habitantes del sector norponiente de Santiago, con foco en la superación de la pobreza desde la acción solidaria de inspiración cristiana.**

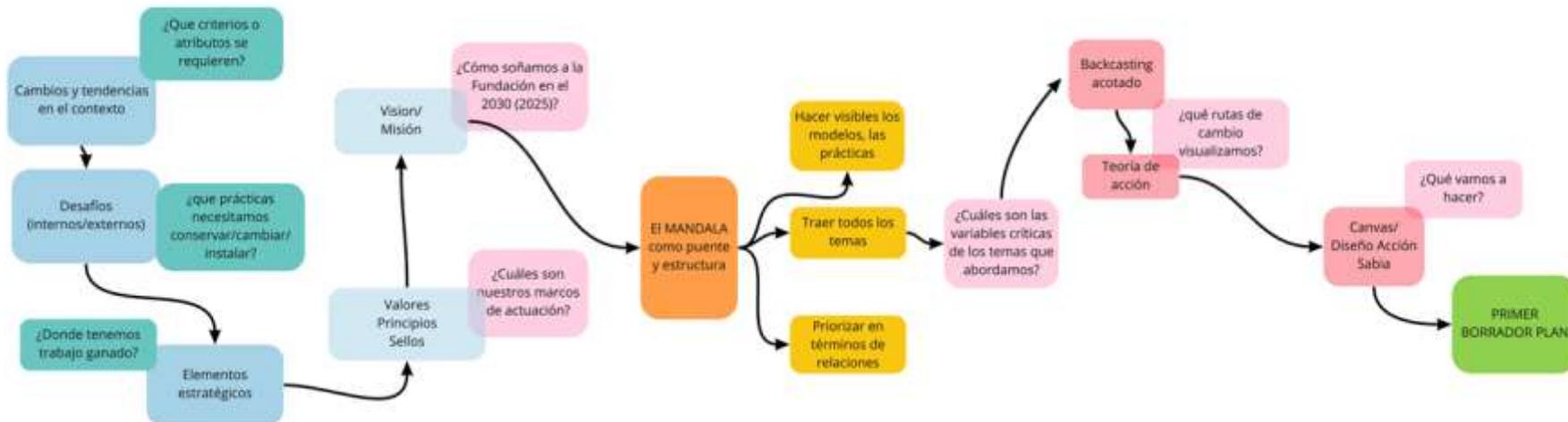
- **Misión de Cerro Navia Joven**

**Promovemos la transformación social con una acción comunitaria respondiendo a las necesidades e incidiendo en la toma de decisiones para la superación de la pobreza y de la exclusión social.**

RESUMEN GRÁFICO DEL PLAN ESTRATÉGICO  
2021-2024



# LÍNEA DE TIEMPO 2020 AÑO DE ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO



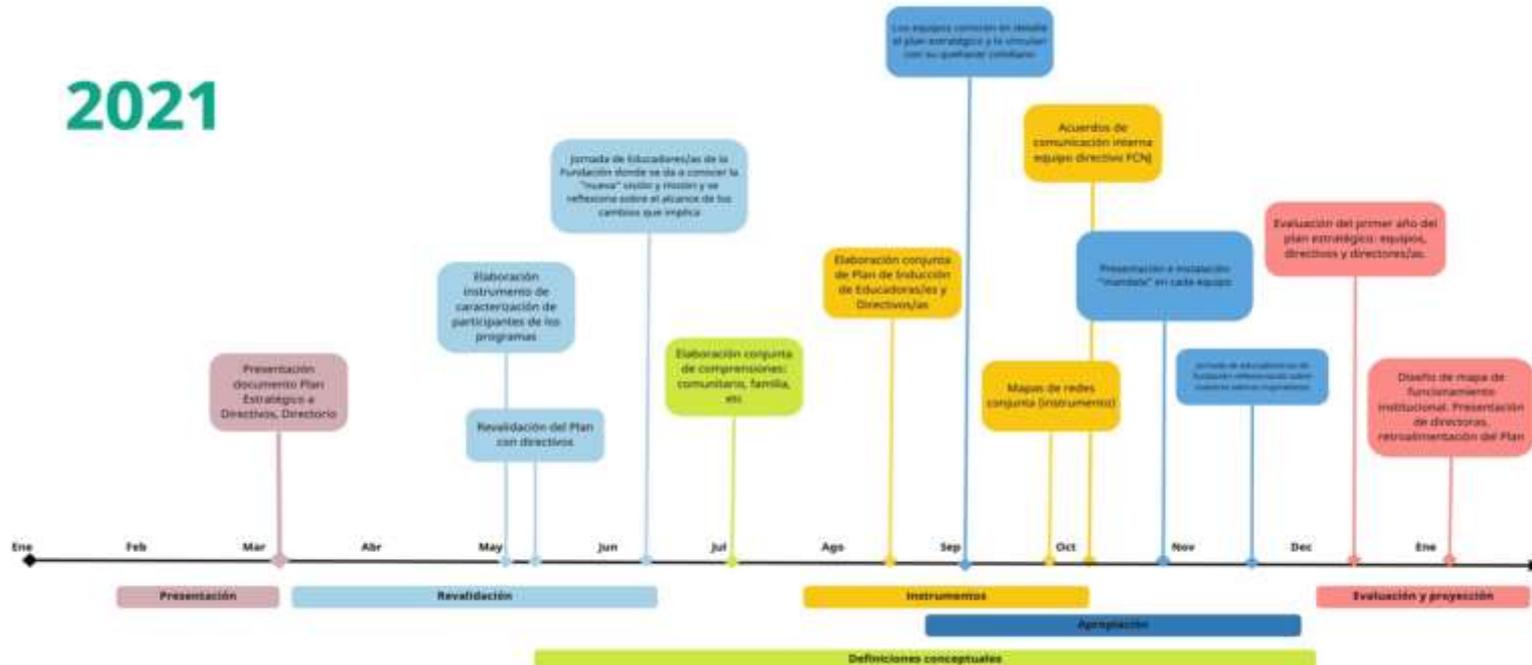
EXPLORANDO

EMERGIENDO

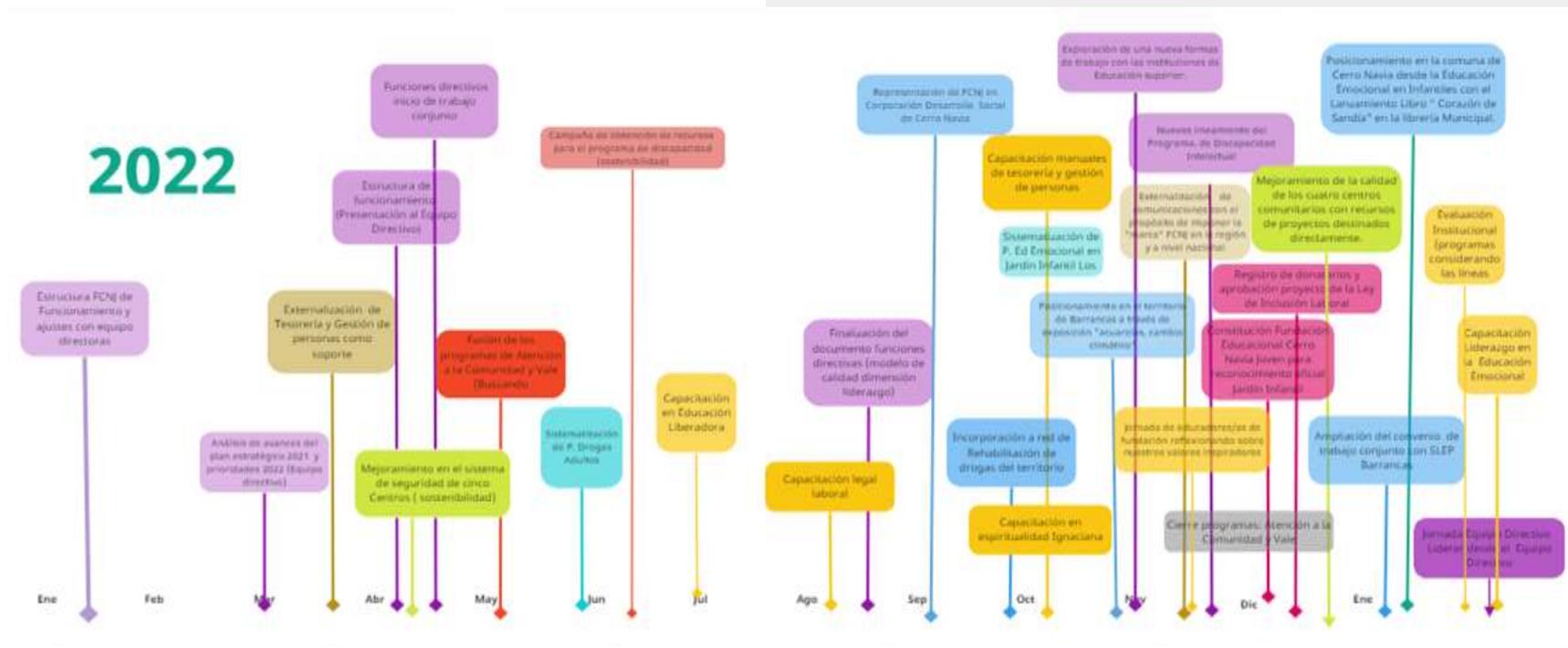
ACTUANDO

# PRIMER AÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO LÍNEA DE TIEMPO 2021

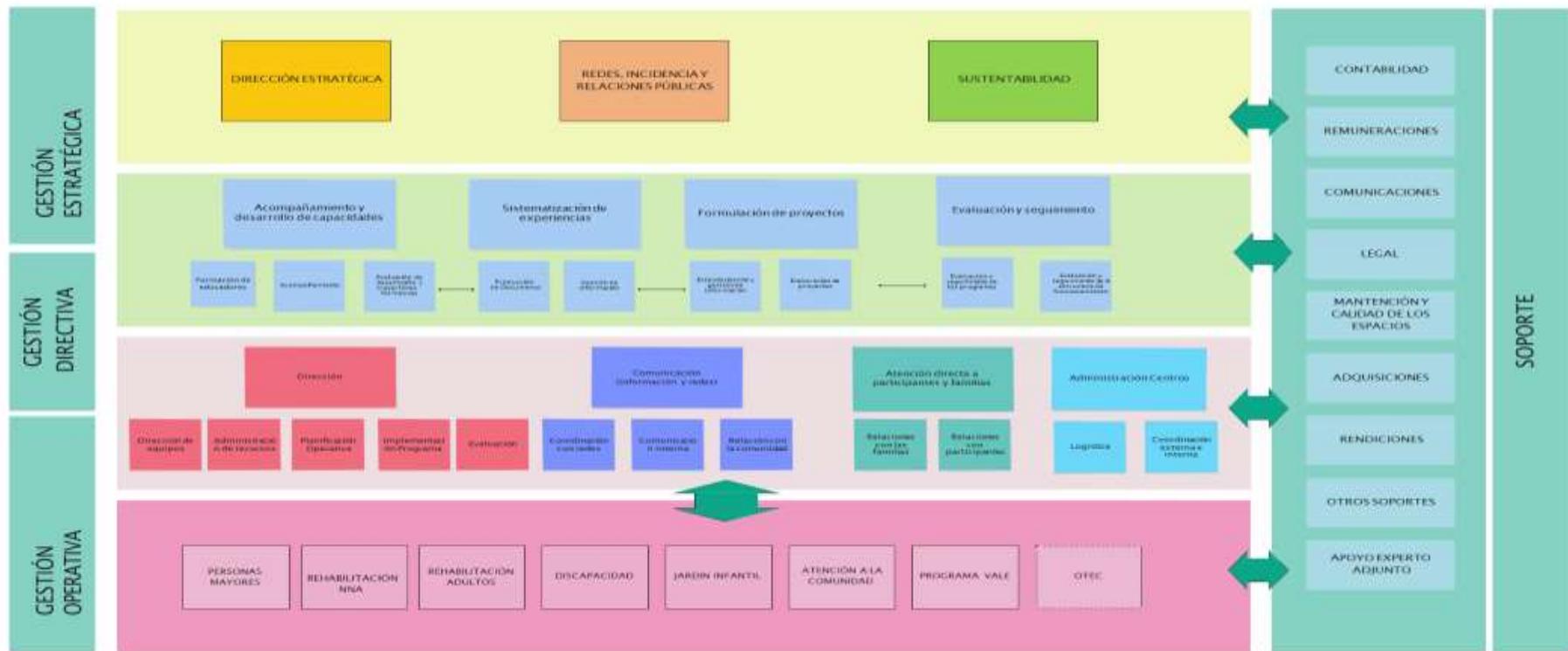
## 2021



# SEGUNDO AÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO LÍNEA DE TIEMPO 2022



# ESTRUCTURA DE FUNCIONAMIENTO AÑO 2022







## PROYECCIONES AÑO 2023



### Línea Estratégica 1 : Programas e Iniciativas Innovadoras

- Integración a la planificación de cada programa de: participantes con objetivos, definición explícita de estrategias, acciones e indicadores de resultado por objetivos.
- Trabajar en relación a dos dimensiones de modelo de calidad ( liderazgo, gestión de recursos, gestión "técnica", familia y comunidad y bienestar integral)
- Implementar una innovación en cada programa reflejada en la planificación evaluable

### Líneas Estratégicas 2: INCIDENCIA

- Gestionar recursos humanos para sistematizar dos experiencias.
- Resolver si la incidencia es sobre un tema común institucional o algo específico de algún(os) programas.
- Reportar temas y elementos clave para la acción de incidencias temáticas y/o coyuntural.

### Línea Estratégica 3 : Comunidad y Participación

- Planificación con objetivos, estrategias, acciones e indicadores de resultado por objetivos del trabajo con las familias.
- Sistema de coordinación interna de trabajo con redes.
- Definición desde la dirección de estrategias para ampliar y afianzar redes institucionales (Fundación, empresa, etc).

### Línea Estratégica 4 : Gestión y Liderazgo Humanizador

- Planificaciones por programa que incluyan espacios de formación, internas y externas coherentes con las evaluaciones del año 2022 y según la realidad presupuestaria.
- La optimización y comprensión administrativa.
- Flexibilización del funcionamiento " aligerando la organización"
- Instalación de proyectos específicos al servicio de la misión más allá que los programas, a cargo de coordinadores/as y por tiempos acotados.
- Instalación de una consultora externa de comunicaciones.



Te invitamos a conocer  
nuestros **canales de  
comunicación**



/cnjoven



/CerroNaviaJoven



/cnjoven



/fundacioncnj