

INTER CULTURAS

REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

INSTRUMENTO
PARA LA MEDICIÓN
DE CRITERIOS
INTERCULTURALES
EN LOS PROGRAMAS
QUE TRABAJAN
CON INFANCIA

unicef 

 UNIVERSIDAD
CATOLICA DE
TEMUCO

INTERCULTURAS

Instrumento para la medición de criterios interculturales
en los programas que trabajan con infancia en la región de La Araucanía

© Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF

Coordinación general UNICEF | Oriana Zanzi, Sebastián Carrasco,
Pablo Manquenahuel, Daniel Contreras

COLABORADORES

Identificación de criterios interculturales | Wladimir Painemal, Fresia Mellico, Cristian Pinto,
Andrés Carvajal, Elena Tripailaf, Luis Panguinao

Diseño del Instrumento Interculturales | Álvaro Bello, Jorge Troncoso, Jaime Garrido, Fresia Mellico

Edición | Carolina Silva Gallinato EIRL

Diseño y diagramación | Mónica Widoycovich

Fotografía de portada | Catalina del Carmen Maltes Curin, 8 años
Comunidad Juan Hueichaqueo Licanqueo, Isla Lican, Hualpin

ISBN | 978-92-806-4692-4

Registro de Propiedad Intelectual | 227.710

Primera edición, 1.000 ejemplares

Santiago de Chile

Abril de 2013

Impreso en Andros Impresores

Esta publicación está disponible en www.unicef.cl

INTER CULTURAS

REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

INSTRUMENTO
PARA LA MEDICIÓN
DE CRITERIOS
INTERCULTURALES
EN LOS PROGRAMAS
QUE TRABAJAN
CON INFANCIA

unicef 

 UNIVERSIDAD
CATOLICA DE
TEMUCO

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	1
INTRODUCCIÓN	3
I. UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA AL CONCEPTO DE INTERCULTURALIDAD	4
II. CRITERIOS, ORIENTACIONES Y ESTÁNDARES INTERCULTURALES	10
III. MANUAL DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	30
IV. INSTRUMENTO	34
V. BIBLIOGRAFÍA	45

PRESENTACIÓN

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) se aplica integralmente a todos los niños, niñas y adolescentes y es el primer tratado de derechos humanos que se refiere expresamente a los derechos de la infancia indígena, reconociendo la importancia de las tradiciones y valores culturales de cada pueblo para la protección y el desarrollo armonioso de la niñez. La CDN obliga a los países que la suscriben —Chile, entre ellos— a crear las condiciones para que todos los niños, niñas y adolescentes puedan ejercer sus derechos en el ámbito legislativo, así como en el de políticas públicas y prácticas institucionales, en la familia y en toda la sociedad.

Los niños y niñas indígenas continúan siendo objeto de graves discriminaciones en una serie de materias, en particular, en su acceso a una educación de calidad; en el derecho que tienen a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma; además del derecho a ser oídos en las decisiones que les conciernen y a participar en la vida de su comunidad.

El reconocimiento y respeto a la diversidad cultural, a la identidad y a la no discriminación constituyen derechos, y es deber de todos —especialmente del Estado— garantizarlos y promoverlos. La interculturalidad propicia el reconocimiento de la diferencia como un recurso para el desarrollo y la participación de todos los ciudadanos y es, por tanto, condición para la realización del conjunto de los derechos.

La infancia indígena requiere medidas positivas para eliminar las condiciones que dan lugar a la discriminación y para que pueda gozar de servicios culturalmente apropiados en los ámbitos de salud, educación, recreación, protección social, vivienda, saneamiento y justicia juvenil.

La construcción de una nueva forma de convivencia entre culturas diferentes sólo es posible en la interacción con otros en un plano de relaciones interculturales. Al priorizar dichos esfuerzos en la niñez, favoreciendo experiencias de vida que expongan a los niños y niñas a la comunicación en la diversidad y al reconocimiento de las diferencias como un valor, estaremos construyendo actores capaces de privilegiar el diálogo sobre el conflicto, el encuentro sobre la intolerancia y la discriminación.

Si bien este es un desafío que requiere de esfuerzos multidimensionales, en materia de políticas públicas de infancia existe consenso acerca de la necesidad de avanzar hacia una mejor pertinencia cultural y territorial de la oferta de programas, que considere en su diseño, contenidos y gestión, la realidad identitaria y cultural de los niños, niñas y adolescentes indígenas, en el marco de su cosmovisión.

Sin embargo, la sola declaración de intenciones sobre la consideración de la dimensión cultural en los programas no es suficiente. Una de las condiciones para que los programas de infancia resguarden la identidad, cultura, no discriminación y sentido de pertenencia de niños y niñas pertenecientes a pueblos indígenas, es la incorporación de criterios mínimos de interculturalidad, tanto en la planificación y gestión de los programas como en los recursos humanos responsables de su ejecución.



En un trabajo conjunto con diversas organizaciones públicas y de la sociedad civil, UNICEF ha venido apoyando desde hace varios años a la región de La Araucanía en el fortalecimiento de capacidades y metodologías para la protección de los derechos de la infancia con enfoque intercultural. A lo largo de esta trayectoria, una de las demandas recurrentes de los múltiples actores que trabajan con la infancia en la región ha sido la de contar con herramientas concretas para el desarrollo de un enfoque intercultural en los programas y prácticas profesionales e institucionales, en el marco de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

Teniendo en cuenta lo anterior, UNICEF y la Universidad Católica de Temuco han compartido una activa alianza de colaboración en la formación de profesionales y técnicos que permitan a la región disponer de recursos humanos con conocimientos, habilidades y competencias técnicas para el mejoramiento de las relaciones interculturales. Fruto de este trabajo es que ambas instituciones ponen la presente publicación a disposición de organizaciones y responsables del diseño y gestión de programas de infancia en la región, con el objetivo de aportar, a través de ésta, un conjunto de criterios, orientaciones e indicadores para el fortalecimiento de la interculturalidad en la oferta programática dirigida a niños, niñas y adolescentes.

El instrumento INTERCULTURAS es el resultado del trabajo de un grupo interdisciplinario de investigadores regionales mapuche y no mapuche, entre ellos académicos de la Universidad Católica de Temuco, quienes, con la asesoría técnica de UNICEF, abordaron la compleja tarea de identificar —en una primera etapa— un conjunto de criterios sobre interculturalidad en el ámbito de los programas de infancia de La Araucanía. A partir de dichos criterios se construyó el instrumento para medir la presencia de éstos en los diversos programas que trabajan con infancia y, de esta manera, facilitar el desarrollo de procesos de fortalecimiento del enfoque intercultural.

Dentro de la interculturalidad caben muchas miradas, a veces contrapuestas. Es un enfoque, una estrategia y una política. Esperamos que esta publicación sea un aporte al diálogo entre esta diversidad de puntos de vista y, sobre todo, para las instituciones responsables de trabajar con la infancia y adolescencia en contextos interculturales.

Aliro Bórquez Ramírez
Rector
Universidad Católica de Temuco

Tom Olsen
Representante de UNICEF para Chile

INTRODUCCIÓN

En Chile, el 8,7% de la población menor de 18 años es indígena. El 26,5% de ella se encuentra bajo la línea de la pobreza, cifra bastante superior si se compara con el 21,7% de la población no indígena. En la región de La Araucanía, el 35% de los niños, niñas y adolescentes es indígena y pertenece al pueblo mapuche; el 38,4% de ellos es pobre. Su condición de pobreza incide en el cumplimiento de sus derechos en diversas dimensiones, como son la educación, la vivienda, los ingresos y otras que afectan sus oportunidades de inclusión social. Junto con ello, muchos niños y niñas mapuche sufren discriminación y violencia en distintos ámbitos de sus vidas y en la sociedad en general.

Esta publicación, cuyo objetivo es presentar el Instrumento de Medición de Criterios de Interculturalidad "INTERCULTURAS" para programas e instituciones que trabajan con la infancia en la región de La Araucanía y su Manual de Aplicación, apunta precisamente a contribuir con la pertinencia cultural del trabajo dirigido a la protección de sus derechos.

Esta herramienta fue elaborada a partir de prácticas interculturales identificadas en algunas de dichas instituciones, con la finalidad de convertirse en un insumo para la definición de un conjunto de criterios para orientar el quehacer de los programas que se relacionan permanentemente con personas pertenecientes al pueblo mapuche y que cuentan entre sus usuarios a niños, niñas y adolescentes de esa cultura.

El instrumento, basado en tres grandes dimensiones sobre interculturalidad, propone una guía para el análisis y reflexión sobre los programas y prácticas desde la perspectiva intercultural, así como para la incorporación progresiva de criterios y estándares de interculturalidad en su diseño y gestión; estos criterios otorgan contexto y sustento teórico al instrumento, planteando las dimensiones e indicadores que definen la práctica intercultural. Además, permite acompañar procesos, sistematizar prácticas y readecuar acciones en programas de infancia. Su elaboración constituyó una tarea compleja, pues no existen instrumentos de este tipo en Chile y en América Latina y, por lo mismo, significó un gran desafío no exento de preguntas y dificultades.

Cabe destacar que la base empírica que sustenta los indicadores posee características definidas por el contexto y las prácticas de los programas de La Araucanía, por lo tanto, el instrumento, en principio, tiene un ámbito específico y delimitado de aplicación.

El trabajo fue realizado por un equipo de investigadores de La Araucanía y contó con el aporte de múltiples actores —académicos, responsables de programas públicos y de la sociedad civil, líderes indígenas, estudiantes, representantes de municipios y otros—, quienes participaron en el análisis y validación del instrumento.

Al poner este recurso a disposición de las instituciones, programas y actores comprometidos en construir relaciones interculturales en sus prácticas cotidianas con niños, niñas y adolescentes, se espera dar un paso significativo hacia el reconocimiento de la diversidad cultural como un valor. A la vez, se pretende otorgar a los programas sociales de infancia una oportunidad para que en su quehacer se garantice el pleno respeto del derecho de niños, niñas y adolescentes indígenas a tener su propia identidad cultural.

I. UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA AL CONCEPTO DE INTERCULTURALIDAD

¿Qué entiende el instrumento por interculturalidad¹?

La construcción de relaciones interculturales en contextos de diversidad cultural es uno de los principales desafíos que las sociedades globalizadas deben enfrentar en la actualidad. La discriminación, la exclusión y la desigualdad son expresiones de la creciente complejidad de la coexistencia social en países en donde la diversidad cultural es tratada como un obstáculo para la cohesión social y no como una riqueza.

(...) la interculturalidad propone que el reconocer implica otorgar legitimidad a las representaciones y concepciones culturalmente distintas como también a sus prácticas.

El reconocimiento de la diversidad es el inicio para avanzar en el diálogo y la convivencia de distintas representaciones, concepciones y prácticas a partir de las que se configuran las relaciones sociales en distintos grupos y pueblos.

Sin embargo, el sólo reconocimiento de la diversidad no resuelve las tensiones derivadas de la coexistencia de distintos pueblos y culturas. Así, la interculturalidad propone que el reconocer implica otorgar legitimidad a las representaciones y concepciones culturalmente distintas como también a sus prácticas. Para ello, las relaciones interculturales deben estar enmarcadas en un proceso constante de diálogo y apertura a repensar nuestras propias concepciones y prácticas sociales a partir de las del otro.

1. Una primera versión del marco teórico utilizado para el instrumento fue elaborada por los investigadores y extractada de Álvaro Bello (2009), "Derechos indígenas y ciudadanía diferenciadas en América Latina y el Caribe. Implicancias para la Educación", en L. E. López (Ed.), *Interculturalidad, educación y ciudadanía. Perspectivas latinoamericanas*, La Paz, Plural, FUNPROEIB. El marco teórico fue complementado y reelaborado por UNICEF para la versión final del instrumento; para ello se utilizaron como fuente los aportes de F. Betancourt, A. Bello, W. Painemal (en consultoría para UNICEF) y UNESCO.

En este proceso de diálogo y reconocimiento es fundamental la consideración de las desigualdades sociales, económicas y políticas generadas por las diferencias culturales, puesto que el “ser indígena”, por ejemplo, ha implicado históricamente una condición de subordinación y negación de un grupo por la “cultura dominante”, lo que implica, en muchos casos, discriminación y exclusión. Así, el origen étnico y racial influye sustancialmente en la posición que ocupan ciertos grupos en la estructura social, reproduciendo y perpetuando la inequidad.

La interculturalidad se plantea como un enfoque teórico-metodológico que promueve y protege los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas, en tanto sostiene que para que exista un real diálogo es necesario previamente resolver las asimetrías de poder que se dan entre sujetos culturalmente distintos. Para ello, en la medida en que se avanza en la aplicación de los derechos humanos y de los derechos de los pueblos indígenas—especialmente, en el derecho al reconocimiento cultural, a la no discriminación y el derecho a la preservación de la identidad cultural—, se construye una ciudadanía que convive a partir de relaciones cada vez más horizontales, se generan espacios de participación igualitarios y se promueve el intercambio de saberes. En suma, la cohesión social, en términos del enfoque

intercultural, permite avanzar en la disminución de las desigualdades económicas, sociales y políticas (y de poder), generadas por diferencias culturales.

El cumplimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes indígenas² no es sólo una cuestión que compete a los pueblos indígenas de manera aislada, sino que involucra al conjunto de la sociedad. Por lo tanto, la relación entre derechos indígenas, políticas y programas se enmarca dentro de procesos que incluyen las relaciones sociales, el intercambio, el diálogo y la cooperación entre grupos sociales con identidades culturales distintas.

Hoy en día existe un marco de derechos relativamente integrado y complejo, que abarca diversos ámbitos de los derechos de la infancia indígena, sin embargo, existe una carencia de planes y programas de acción que permitan operacionalizar estas medidas mediante estrategias interculturales, que incluyan acciones afirmativas, políticas interculturales, pluriculturales o simplemente un marco político que permita el desarrollo y ejercicio de los llamados “derechos indígenas”.

2. El artículo 30 de la CDN dispone que “en los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas o personas de origen indígena, no se negará al niño que pertenezca a tales minorías o que sea indígena el derecho que le corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión, o a emplear su propio idioma”.

La interculturalidad se plantea como un enfoque teórico-metodológico que promueve y protege los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas.

Las relaciones entre culturas son el producto de construcciones sociales desarrolladas a lo largo del tiempo.

Implicancias de la interculturalidad

Como se ha mencionado, la interculturalidad implica una relativización de las concepciones, representaciones y prácticas de uno con respecto a otro culturalmente distinto, es decir, un proceso consciente de reflexión y análisis. De esta forma, la interculturalidad "incluye también las relaciones y actitudes de estas mismas personas con referencia a elementos de otras culturas; y, a un nivel ulterior más abstracto, las comparaciones y combinaciones entre dos o más sistemas culturales" (Albó y Barrios, 2006).

Las relaciones entre culturas son el producto de construcciones sociales desarrolladas a lo largo del tiempo, naturalizadas a través de un habitus productor de creencias y disposiciones profundas y articuladas por relaciones económicas y políticas, en las que se manifiestan relaciones de subordinación, discriminación, racismo o exclusión.

Aunque algunos autores han señalado la posibilidad de superar las desigualdades derivadas de la cultura, a través de una lógica dialógica (Parekh, 2000) o a través del reconocimiento de la dignidad del otro (Taylor, 2001), lo cierto es que las relaciones interculturales no se dan en un plano ideal donde los sujetos sociales concurren de manera voluntaria a la resolución o reconocimiento moral de las desigualdades. Por el contrario, el diálogo intercultural está contaminado por una "indescifrable jerarquización de una cultura sobre otra", señala Cardoso de Oliveira (1998). Dichas jerarquizaciones se dan a partir de relaciones de clase y de procesos históricos de racialización que circulan a través de éstas.

Desde este punto de vista, se reconoce que el diálogo intercultural no borra por sí mismo las desigualdades existentes entre el polo dominante y el polo subordinado de la relación, pero hace

consciente a los actores del escenario en que se mueven ambos e impulsa la promoción de prácticas tangiblemente democráticas y no sólo discursivas o retóricas.

La interculturalidad busca elaborar los mecanismos sociales necesarios para lograr una comunicación eficiente, sin que ninguno de los participantes se vea obligado a renunciar a su singularidad para conseguirlo (Bartolomé, 2006).

Esta perspectiva de interculturalidad no sólo se asocia al contacto entre dos sociedades sino que es transversal a toda interacción humana y a proyectos político-sociales.

A partir de lo anterior, la conceptualización de la interculturalidad que sustenta el presente instrumento se ha elaborado a partir de la reflexión basada en la interacción de tres dimensiones que permiten visualizar no sólo los aspectos vinculados al “reconocimiento”, sino que también a las actitudes develadas a través de las prácticas.

Desde este punto de vista, se identifican dos niveles necesarios para la construcción de relaciones interculturales: el primero, discursivo, vinculado a la relativización de las concepciones,

representaciones y paradigmas propios por los del otro culturalmente distinto, es decir, un proceso consciente de reflexión y análisis; el segundo, operativo, donde las prácticas se manifiestan en un proceso de interrelación verbal, escrito, emocional y afectivo.

En estos términos, la interculturalidad implica la interacción de tres dimensiones analíticas, a saber:

- ◆ Político-ideológica (vinculada al reconocimiento de la legitimidad de las representaciones y disminución de las asimetrías en las relaciones de poder);
- ◆ Cognitivo-cultural (entender el sentido de las diferencias culturales y “metabolizarlas”); y
- ◆ Afectiva-no discriminatoria (relacionada con el trato humano no discriminatorio).

Este análisis respecto del concepto de interculturalidad otorga un aporte al proceso analítico y fundamenta la construcción de una propuesta operativa respecto de la pertinencia intercultural. Desde allí es posible comprender y analizar las prácticas interculturales de los programas de infancia y, por lo tanto, su pertinencia cultural.

Esta perspectiva de interculturalidad no sólo se asocia al contacto entre dos sociedades sino que es transversal a toda interacción humana y a proyectos político-sociales.

Pertinencia intercultural

La pertinencia intercultural se entiende como la presencia de condiciones políticas, cognitivas y afectivas que permiten el resguardo de la equidad, horizontalidad e identidad individual y colectiva en el accionar de las instituciones y de la sociedad, en tanto respetan e incorporan los elementos en base a los cuales cada sujeto representa e interpreta la sociedad-mundo.

Para la operatividad del concepto de pertinencia intercultural en el análisis de las prácticas nos remitiremos a las tres dimensiones analíticas citadas, que nos permitirán abarcar una serie de eventos, procesos y propuestas contenidas en las prácticas. Las condiciones básicas para que las prácticas constituyan interculturalidad están sustentadas por la interacción de los siguientes elementos:

Dimensión político-ideológica

Esta dimensión permite analizar los cruces críticos en la visión/representación de los actores sociales e institucionales respecto de las legitimidades de uno y otro; las visiones de mundo; y las posibilidades de establecer un espacio de interculturación desde los sentidos de mundo.

Se reconocen también por medio de esta dimensión las relaciones de poder en las cuales están interactuando las instituciones públicas y privadas y la sociedad mapuche. Esto es interesante si tomamos en cuenta los elementos normativos presentes, el acceso a recursos económicos, los modelos de intervención, la infraestructura, los recursos humanos y otros aspectos. Estas relaciones de poder no son ajenas a las interacciones sociales y, por lo tanto, son importantes de reconocer en las prácticas interculturales de los/as profesionales y los programas.

Dimensión cognitivo-cultural

Los sistemas de conocimiento presentes en la interacción de los sujetos constituyen parte fundamental en las relaciones interculturales. Esta dimensión nos permite analizar las acciones de los sujetos, en tanto intentan “metabolizar” las diferencias culturales, sobre la base de que la diferencia cultural permite el enriquecimiento mutuo, configurando nuevos procesos de construcción social “la (cultura) propia”, la del “otro” y la “nuestra”.

Esta dimensión considera los procesos de reflexión y análisis respecto de las representaciones y construcciones sociales del otro, a partir de las propias. En otros términos, la dimensión cognitivo-cultural está vinculada a repensar las prácticas desde un relativismo cultural.

Para abordar esta dimensión, orientada al análisis de la interculturalidad, se debe considerar la interacción con las otras dimensiones ya que para “repensar” las propias representaciones a partir de las del otro es requisito, primero, reconocerlas y otorgarles legitimidad. De igual forma, la disposición al intercambio de saberes implica tomar conciencia y explicitar la existencia de desigualdades y asimetrías de poder generadas por las diferencias culturales.

Dimensión afectiva-no discriminatoria

Esta dimensión busca incluir como elemento transversal la afectividad humana en la interacción.

Para ello, las políticas públicas deben flexibilizar sus prácticas institucionales. Esto implica la generación de espacios pertinentes de interacción no discriminatorios. Aquí juegan un rol importante los/as funcionarios/as y profesionales conscientes o no de la diversidad cultural.

Para tener un estándar mínimo de interculturalidad se requieren prácticas que aborden estos elementos (afectividad, no discriminación, etc.), siendo un aspecto relevante las capacitaciones efectuadas a funcionarios/as y profesionales, además de considerar las sensibilidades propias de su formación académica o familiar, entre otros.

Así, esta dimensión incluye las intenciones y actitudes que dan cuenta de la acción intercultural cotidiana, basada en el reconocimiento legítimo de las diferencias culturales.

Estas tres dimensiones nos permiten analizar el fenómeno en su integralidad y con una orientación analítica, que va desde la dimensión político-ideológica, pasando por los conocimientos y culminando en el análisis de prácticas desde la dimensión no discriminatoria.

A partir de este proceso de reflexión e integración se han establecido una serie de criterios que sustentan el instrumento de medición.

II. CRITERIOS, ORIENTACIONES Y ESTÁNDARES INTERCULTURALES

El presente capítulo describe las dimensiones, criterios y estándares incluidos en el instrumento, generados a partir de la contrastación entre los programas y las prácticas institucionales revisados, los aportes de actores relevantes mapuche y no mapuche, y los elementos conceptuales sobre interculturalidad. Este proceso permitió identificar los principales factores que otorgan pertinencia intercultural a los programas y las prácticas de los/as profesionales y sus instituciones.

Las **dimensiones generales**, sobre cuya base se establecieron los criterios de interculturalidad, son:

- ◆ **Reconocimiento y valoración de la diversidad y la diferencia cultural**
- ◆ **Disminución de asimetrías socioculturales**
- ◆ **Generación de comunicación efectiva**

En cada uno de los criterios se propone una orientación para su visualización en las prácticas de los programas y de sus profesionales. En este sentido, la orientación guía la incorporación progresiva de cada criterio.

Asimismo, se presenta un estándar para cada criterio intercultural, como una medida óptima a lograr en los programas y prácticas profesionales e institucionales.

Definiciones de criterio, orientación y estándar

Criterio

Condición o característica necesaria de un programa para que sus acciones sean consideradas interculturales. Los criterios se desagregan en ciertos elementos mínimos para que la acción sea pertinente en lo intercultural.

El instrumento consta de doce criterios mínimos, agrupados en las tres dimensiones indicadas, que debieran estar presentes simultáneamente en los programas para ser considerados interculturales.

Orientación

Elementos conceptuales y de contexto para la aplicación del criterio. Incluye lineamientos para implementar, desarrollar y optimizar un criterio intercultural, desde su instalación hasta alcanzar el estándar.

Estándar

Estado o nivel de desempeño que se pretende alcanzar con el programa, considerado adecuado o suficiente para una acción o práctica intercultural. Los estándares especifican el nivel de competencia que debieran alcanzar las instituciones y los/as profesionales, de manera tal de mejorar el trabajo con infancia y adolescencia indígena.



DIMENSIÓN 1

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA DIFERENCIA CULTURAL

CRITERIO 1 RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA DIFERENCIA EN EL PROGRAMA Y SU PERSONAL

Orientación

Uno de los principales factores que determina las diferencias entre las personas es su pertenencia cultural. Es desde esta dimensión, dinámica y cambiante, que los sujetos construyen su identidad propia. El reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural son factores de enriquecimiento social, cultural, político y económico de las sociedades en que cohabitan diferentes pueblos y culturas.

UNESCO (2001) define cultura como el *"conjunto de los rasgos distintivos espirituales, materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias"*.

Existen dos alternativas para enfrentar el reconocimiento de la diversidad en el encuentro entre culturas diferentes. Una es establecer una jerarquía de las diferencias, lo que conlleva, en muchos casos, discriminación y dominación. Desde allí puede argumentarse que una religión o una clase social o una etnia es superior a otra, tornando hostiles y destructivas las relaciones entre culturas, lo que puede derivar en un "fundamentalismo cultural" que no reconoce legitimidad a las otras culturas. Por el contrario, otra opción frente a la diversidad es la aceptación, el respeto y el desarrollo de relaciones de mutuo enriquecimiento. Para ello, el primer paso es reconocer las diferencias culturales para luego entrar en un proceso de acogida del otro. Se trata de asumir el derecho de cualquier ser humano a construir y mantener su propia identidad cultural (UNESCO, 2005).

La diversidad cultural derivada de la pluralidad de culturas que coexisten en el mundo implica, por un lado, la preservación y promoción de las culturas existentes y, por el otro, el respeto hacia otras culturas, como parte del patrimonio común de la humanidad.

Generar una oferta institucional con pertinencia cultural implica reconocer, incorporar e implementar elementos significativos de la cultura que las personas poseen en su contexto familiar comunitario y territorial, en el marco del reconocimiento y valoración de la diferencia y diversidad cultural. Obedece a un enfoque metodológico basado en la necesidad de considerar los valores y saberes, conocimientos, lenguas y otras expresiones culturales ancestrales, a través de contenidos sistematizados y organizados. Estos contenidos forman parte del origen, la historia y la vida actual de las personas y se expresan en significados, relatos y experiencias de quienes viven dichos valores.

ESTÁNDAR

El programa reconoce y valora la diversidad cultural, considera e incorpora conocimientos culturales acerca del origen, la historia, la vida actual y la lengua mapuche en la planificación y ejecución de todas las acciones del programa o institución, en un contexto sociocultural determinado.

Todas las personas tienen derecho a expresar su identidad cultural, la que debe ser reconocida y valorada, puesto que el considerar la diversidad como un obstáculo y no como una riqueza genera juicios y jerarquías culturales, produciendo relaciones asimétricas y desigualdades entre las personas.

CRITERIO 2 USO ADECUADO DEL ESPACIO DESDE UNA PERSPECTIVA INTERCULTURAL

Es necesaria la participación y consulta con los niños, niñas, adolescentes, sus familias, las comunidades y organizaciones que estén relacionados con la institución o programa, para la ideación, diseño y construcción de los espacios de trabajo.

Orientación

La consideración de los elementos culturales del entorno en los espacios de trabajo con niños, niñas y adolescentes, implica conocer y valorar las expresiones significativas de su cultura, lo que favorece una buena interacción entre los usuarios del programa y los miembros del equipo técnico-profesional. Ello no implica necesariamente la recreación original del espacio cultural simbólico, como una *ruka*, por ejemplo, sino la adecuación de los espacios existentes o la creación de otros que incorporen elementos culturales, favoreciendo la interacción social.

En este proceso de recreación/construcción es importante privilegiar la utilización de materiales propios del hábitat natural, incorporándolos en el diseño, construcción, habitabilidad y ornamentación de los lugares de interacción. Esto permite que la infraestructura genere un ambiente que propicia prácticas y acciones que incorporan el espacio como un escenario relevante en el quehacer institucional.

ESTÁNDAR

La orientación, el diseño y la construcción de los espacios e infraestructura del programa consideran elementos de la cosmovisión mapuche y recrean espacios significativos del entorno sociocultural de sus usuarios.

CRITERIO 3 CONTENIDOS Y GESTIÓN CON PERTINENCIA CULTURAL

La incorporación de los contenidos culturales debe estar asociada a un proceso amplio que involucre la participación de actores sujetos del programa, reforzando la práctica de la interculturalidad en las relaciones interpersonales y en la relación institución-sociedad.

ESTÁNDAR

Los contenidos y gestión del programa son adecuados a la realidad sociocultural de los usuarios, se definen participativamente, son transversales a la estructura programática y son permanentes en el tiempo.

Orientación

De acuerdo a este criterio, la pertinencia cultural de un programa se refiere a su capacidad de adaptarse y responder a las demandas de sus usuarios mediante contenidos y mecanismos de gestión sensibles a su contexto sociocultural.

La incorporación de contenidos culturales mínimos se debe considerar tanto en la misión como en la estructura programática y debe provenir de las experiencias y contextos culturales de las familias, comunidades y usuarios del programa.

El producto específico de este proceso es la definición de los contenidos estimados pertinentes para el trabajo institucional con los niños, niñas y adolescentes. Estos se expresan en saberes y valores que influyan de manera importante en las relaciones entre los equipos ejecutores de los programas y su público objetivo.

Sin perjuicio de la especificidad técnica que cada institución requiere en sus contenidos para orientar sus resultados de acuerdo a su ámbito de trabajo, los contenidos mínimos necesarios para otorgar pertinencia cultural a los programas corresponden a los siguientes ámbitos temáticos:

- ◆ Lengua
- ◆ Cosmovisión
- ◆ Religiosidad mapuche
- ◆ Cultura mapuche
- ◆ Estándares de derechos humanos, derechos del niño y derechos de los pueblos indígenas
- ◆ Organización y dinámicas familiares, pautas de crianza.

CRITERIO 4 REVALORIZACIÓN DE LA CULTURA A TRAVÉS DE EVENTOS SIGNIFICATIVOS

La realización de un evento debe asegurar la participación de todos los actores institucionales y no institucionales que estén vinculados al quehacer de la institución, es decir, no es privativo de los/as mapuche o de los/as profesionales mapuche.

ESTÁNDAR

Se realizan diversas actividades rituales propiamente mapuche u otras con orientación étnica, adecuadas a la identidad territorial, involucrando a todos los actores que participan en la dinámica institucional.

Orientación

Si bien la realización de ritos y actividades asociadas a la cultura mapuche es bastante habitual en diversas instituciones³, todo evento debiese ser precedido por un proceso de reflexión/capacitación previo de los/as profesionales y equipos sobre el origen y sentido que tiene dicha actividad en el contexto del territorio en que se realiza. Esto implica que la valorización de la presencia de otra cultura en el marco de la acción de las instituciones otorgue un significado a dichos eventos, que sea coherente con la orientación intercultural del programa y evitando su folklorización.

Es importante considerar que, dependiendo de la actividad que se quiera realizar, se deben conocer y aplicar una serie de normas propias de las culturas indígenas. Así, por ejemplo, aquellas que involucren elementos culturales de tipo religioso deben incorporar un protocolo de interacción con las autoridades religiosas indígenas involucradas.

Todos estos elementos son fundamentales de incorporar en la formación del personal profesional y trabajadores, en general, de la institución.

Por último, es importante relevar la dimensión educativa de estos ritos en la formación de niños, niñas y adolescentes del programa y de la comunidad, y su incidencia en el respeto y preservación de la cultura mapuche por parte de las nuevas generaciones.

3. Uno de los eventos más recurrentes es la celebración del año nuevo mapuche, *Wiñoy Txipantu*, sobre todo en instituciones del ámbito educativo y de la salud.



CRITERIO 5 INCORPORACIÓN DE SABERES Y ELEMENTOS CULTURALES MAPUCHE EN EL TRABAJO CON INFANCIA Y ADOLESCENCIA MAPUCHE

Se requiere detectar ámbitos sobre los cuales es necesario implementar procesos de adquisición de destrezas y competencias para el diálogo intercultural.

Orientación

La incorporación de conocimientos culturales en la gestión de los programas es un factor necesario para la construcción de una práctica de diálogo intercultural entre saberes, en lugar de la imposición de una cultura sobre otra. Incluir criterios, valores y conocimientos sobre la sociedad y cultura mapuche —entre ellos, el *mapuzugun*— y, en particular, sobre el proceso formativo y de educación de la infancia, además de utilizar estrategias, metodologías y prácticas de sociabilidad mapuche, son factores que favorecen la pertinencia de los programas desde la perspectiva de los derechos de niños, niñas, adolescentes y familias mapuche (Llanquileo, 2012).

Para el aprendizaje y valoración del conocimiento cultural es también necesario distinguir sus diversos usos y los espacios en los cuales éste se practica. Este proceso implica algunos requerimientos básicos, como la participación de facilitadores interculturales al interior de la institución o de especialistas en esta área; el desarrollo de instancias de capacitación y de diálogo con actores clave, como los *kimche* o “portadores de sabiduría” en las comunidades; e identificar aprendizajes desde las propias prácticas, entre otros. Ello puede contribuir a resguardar los conocimientos culturales y su correcto uso en la interrelación entre los equipos y los usuarios, y en ceremonias públicas y actividades públicas. Por último, es necesaria la evaluación constante de este proceso, de manera tal de garantizar su adecuada aplicación y desarrollo progresivo en el tiempo.

El diálogo o las relaciones entre los sistemas de conocimientos y las lógicas cognoscitivas que cada uno de éstos porta, resulta esencial para plantearse prácticas de interculturalidad en pro del reconocimiento de derechos.

En el reconocimiento, el diálogo, la comprensión y el respeto de la diversidad étnica y cultural, un ámbito relevante son las relaciones e intercambios existentes entre los sujetos mapuche y las diferentes disciplinas y profesionales que se vinculan a éstos a través de diversos programas, especialmente aquellos que se orientan a la infancia, adolescencia y familia mapuche (Llanquileo, 2012).

El llamado es a cuestionar y relativizar la lógica cognoscitiva en la que nos hemos formado y adiestrado como profesionales y abrirnos a conocimientos distintos para reconocer y comprender las diferencias culturales, generar nuevos significados y garantizar que éstos se utilicen en la práctica (CEPAL, ATM, 2012).

ESTÁNDAR

Los conocimientos culturales son transversalizados en la acción intercultural del programa y se generan mecanismos participativos para su utilización, resguardo y proyección.

DIMENSIÓN 2

DISMINUCIÓN DE ASIMETRÍAS SOCIOCULTURALES

CRITERIO 6 IDENTIDAD CULTURAL PERTINENTE AL CONTEXTO REGIONAL

La adaptación de metodologías a contextos culturales y territoriales permite generar diagnósticos pertinentes que faciliten la comprensión y el conocimiento de la identidad de los sujetos.

Orientación

Toda institución que trabaje con niños, niñas y adolescentes debe asumir el reconocimiento de la identidad regional/territorial. Esto implica no sólo la desagregación de la población infantil por pertenencia indígena, sino también la incorporación de criterios de reconocimiento asociados a la autoidentificación, superando el criterio tradicional vinculado al apellido.

Este reconocimiento debe ser puesto en práctica a través de programas o formas de fortalecimiento identitario que busquen reafirmar o fortalecer la identidad cultural de los niños y niñas y que promuevan la identificación de los sujetos con su origen, diferenciando contextos territoriales particulares.

Para ello, se requiere que los/as profesionales conozcan el contexto cultural y territorial al cual pertenecen los usuarios del programa, mediante la utilización de metodologías pertinentes.

ESTÁNDAR

Las estrategias de fortalecimiento de identidad son transversales a todas las áreas del programa y sus componentes son definidos participativamente en una malla de contenidos culturales mínimos en el marco del programa institucional.

CRITERIO 7 INCORPORACIÓN DE PROCESOS AFECTIVOS EN LA INTERACCIÓN CULTURAL

Las actitudes y disposiciones no discriminatorias constituyen un elemento fundamental en la interacción en contextos de diversidad cultural.

La sensibilización de los profesionales en este ámbito permite flexibilizar las prácticas institucionales y generar espacios basados en la confianza y entendimiento mutuo.

Orientación

La dimensión afectiva de la interacción entre los equipos de los programas y los niños, niñas y adolescentes y de éstos entre sí, tiene un rol central en la construcción de relaciones interculturales sustentadas en el mutuo respeto y aceptación. Elementos facilitadores para ello son el desarrollo de habilidades para una positiva convivencia, que propicie la no-discriminación y la formación basada en valores, así como la aplicación de metodologías adecuadas para un buen desarrollo de la autoestima y el respeto entre los niños, niñas y adolescentes.

La institución debe identificar en qué áreas de su trabajo la afectividad es un rasgo particularmente importante en la interacción cultural entre las personas y un principio orientador transversal de las prácticas cotidianas para todos los profesionales que desarrollen actividades en sus programas.

ESTÁNDAR

La afectividad en el trato es un principio incorporado a la misión institucional y se expresa en la existencia de mecanismos de apoyo a la labor de los equipos y en la interacción de éstos con los usuarios y la comunidad.

CRITERIO 8 PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA PARA LA PRÁCTICA INTERCULTURAL

Se deben contemplar en la gestión del programa mecanismos y canales de diálogo que permitan conocer e incorporar los temas que preocupan a los usuarios y sus propuestas relativas al ámbito de acción del programa.

ESTÁNDAR

El programa incorpora como participantes del proceso de trabajo a actores mapuche y no mapuche, quienes forman parte de la dinámica institucional e intervienen en el desarrollo y proyección del programa.

Orientación

Un componente esencial de las prácticas interculturales son los mecanismos de participación adecuados al contexto en que los programas están insertos. Esto debe entenderse no sólo como la incorporación de un facilitador intercultural (un/a *machi* o cualquier otro actor de origen indígena) o la consulta a ciertos actores relevantes. Específicamente, debe considerarse la participación de la comunidad en la dinámica institucional, a través de espacios de trabajo donde se discutan los asuntos relacionados al desarrollo del programa.

Las instituciones que han logrado avances hacia una perspectiva intercultural dan cuenta de lo complejo que resulta abrir espacios de participación indígena que contribuyan a generar confianzas. En algunos casos existe participación, pero no es suficiente, pues los actores sociales no tienen decisión al interior de los programas.

Se trata de incluir la participación de las comunidades y de los actores indígenas en las fases de diseño, ejecución y evaluación del programa. Ello no debería ser entendido como algo formal sino como un proceso que se integre al desarrollo del programa, que incluya compromisos y responsabilidades de ambas partes.

DIMENSIÓN 3

GENERACIÓN DE COMUNICACIÓN EFECTIVA

CRITERIO 9

MÉTODOS, TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PERTINENTES PARA EL TRABAJO CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN CONTEXTO INTERCULTURAL

Las instituciones deben reconocer en sus metodologías el carácter de sujetos de los “usuarios” y, por lo tanto, de partícipes del proceso de intervención.

ESTÁNDAR

La institución diseña y aplica metodologías formales y transversales de acercamiento entre culturas, basadas en las características del entorno social y cultural inmediato; e incluye referentes culturales explícitos, como por ejemplo, relatos orales, lectura de textos históricos, salidas a terreno, relación permanente con la comunidad, participación en ceremonias, capacitación a recursos humanos, entre otros.

Orientación

Para el trabajo en interculturalidad son necesarios la construcción y el uso de metodologías y herramientas que den cuenta de un adecuado acercamiento entre culturas. Una metodología pertinente plantea desafíos mucho mayores que la traducción de contenidos al *mapuzugun*.

La construcción de metodologías adecuadas implica reconocer elementos culturales relevantes para el trabajo con la población involucrada, incluyendo elementos de ideación y creación de nuevas técnicas y herramientas para abordar la temática de la identidad y actividades socioculturales relevantes.

La implementación de metodologías implica contar con profesionales que, en conjunto con los actores locales, sepan identificar elementos del entorno social y cultural más inmediato y procurar su integración a la elaboración de materiales, instrumentos y técnicas de trabajo.

De esta forma, se reconoce la importancia de que la metodología de trabajo con niños, niñas y adolescentes en un contexto intercultural incorpore elementos prácticos y no sea solamente teórica.

Se debe considerar como una estrategia metodológica la visita a comunidades para acercar los conocimientos, ya que es allí donde se recrean originalmente (en la relación con los espacios naturales o en la relación con actores culturales).

CRITERIO 10 PROFESIONALES CAPACITADOS/AS PARA EL TRABAJO CON NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN CONTEXTO INTERCULTURAL

Los elementos del perfil deben estar formalizados en los instrumentos de convocatoria de concursos públicos, selección y contratación de personal, por ejemplo, de manera tal que sean verificables.

ESTÁNDAR

El perfil del personal para el trabajo intercultural se encuentra validado por la institución y forma parte de los requerimientos que ésta tiene para su proceso de contratación, reconociendo y validando en el ámbito profesional conocimientos culturales.

Orientación

Cada institución debe realizar un proceso de definición del perfil profesional adecuado a su quehacer en el contexto intercultural, generando las condiciones y espacios para el desarrollo de dicho perfil en su interior. En este proceso de reconocimiento y adecuación institucional es necesario incorporar elementos técnico-profesionales formales, así como competencias para el trabajo intercultural.

Un aspecto relevante respecto del perfil son las competencias profesionales para establecer una relación pertinente con las personas. Es importante que el profesional genere un espacio de relativización de las creencias propias, tendiente a construir un puente comunicativo basado en la mutua validación de los actores y los conocimientos involucrados, es decir, debe reconocer el valor de la cultura como aspecto transversal a su práctica profesional.

De esta manera, lo que se busca es el manejo, respeto y valoración de ambas culturas por parte del técnico o profesional, propiciando una actitud no discriminatoria.

Cabe destacar que el conocimiento cultural mapuche no está asociado a un proceso académico de legitimación, lo que produce muchos obstáculos para su desarrollo. Este es el caso de especialistas de la cultura que no cuentan con título académico, pero que están dentro del perfil requerido para un trabajo intercultural.

En este sentido, es necesario definir perfiles profesionales diferenciados para los actores que forman parte de los programas. Se debe incluir a aquellos actores que no tienen título académico oficial, pero que son reconocidos por el manejo de conocimientos y metodologías de tipo cultural, así como también a los directivos y profesionales, en general, por cuanto son los que definen y lideran los programas que implementa cada institución.

CRITERIO 11

PERTINENCIA DE LAS PRÁCTICAS A TRAVÉS DEL CONOCIMIENTO DEL *MAPUZUGUN*

Según estadísticas oficiales, en el caso del mapuzugun, el 89% de los niños, niñas y adolescentes no lo habla ni lo entiende, realidad que tiene una grave incidencia en la pérdida de la identidad y cultura mapuche.

Orientación

Uno de los vehículos más relevantes para la transmisión y preservación de la cultura es la comprensión y el uso de la lengua. En este sentido, es fundamental la generación de un proceso de recuperación de la lengua y de incorporación de contenidos culturales en las prácticas de interacción social que se establecen a partir de su utilización.

Una de las formas de reforzar el conocimiento y uso de esta lengua en las instituciones —especialmente por parte de las nuevas generaciones— es la implementación de una metodología que incorpore el *mapuzugun* en las prácticas de la institución y en el trabajo con los niños, niñas y adolescentes, abarcando desde el uso de señalética (en ambas lenguas) al uso de contenidos culturales adecuados para la interacción social a partir de la lengua mapuche.

De esta forma, la incorporación del *mapuzugun* se torna en un componente de las prácticas de interculturalidad.

ESTÁNDAR

El programa posee competencias para interactuar social y culturalmente en *mapuzugun*, utilizando la lengua en textos, saludos protocolares, señalética y otros elementos, además de disponer de un mediador o facilitador intercultural.

CRITERIO 12 FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN/CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INTERCULTURAL

El proceso de capacitación debe estar guiado por un diagnóstico institucional respecto de las debilidades y carencias en cuanto a su trabajo en el ámbito intercultural.

Orientación

Resulta fundamental fortalecer las capacidades de profesionales y técnicos responsables de los programas de infancia para la protección de sus derechos con enfoque intercultural, dada la diversidad cultural de la región de La Araucanía y la necesidad de avanzar hacia mejores oportunidades de inclusión de los niños, niñas y adolescentes.

La identificación de las carencias formativas es una de las motivaciones para la aplicación de un plan de capacitación para promover la capacidad de ser inclusivos en la práctica intercultural. De acuerdo a ello se definen temas, contenidos y metodologías de capacitación.

La capacitación en contexto intercultural implica trabajar en tres aspectos clave. El primero se refiere a la entrega de datos, información en general y conocimientos culturales; el segundo tiene que ver con la adecuación de las prácticas a través de talleres de reflexión y análisis; y el último aspecto se relaciona con lograr una actitud y disposición, a nivel personal y de equipo, para adaptarse a contextos de trabajo intercultural.

Por otro lado, se reconoce la importancia de la capacitación en términos de conocer la realidad que viven los niños, niñas y adolescentes y sus familias, sus características culturales, dinámicas y contextos vitales, además de los obstáculos al ejercicio de sus derechos, de modo que el programa, sus profesionales y equipos tengan las capacidades para reconocer y valorar su entorno cultural y potenciar su inclusión en las oportunidades para su desarrollo.

ESTÁNDAR

La capacitación en contexto intercultural se concibe como parte de un proceso continuo e inclusivo en el que participan todos los que conforman la institución.

III. MANUAL DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

¿Qué es el instrumento INTERCULTURAS?

Es una herramienta cuyo principal objetivo es fortalecer los programas e instituciones que trabajan con infancia y que han decidido implementar una política intercultural, a partir de la inclusión de distintos elementos del enfoque en su práctica cotidiana o en algunas dimensiones de su trabajo.

El instrumento contiene doce criterios —descritos en el capítulo II—, cada uno de ellos desagregado en indicadores para la medición de las prácticas interculturales en instituciones y programas. INTERCULTURAS es un instrumento contextualizado, localizado y flexible, basado en un marco teórico-conceptual⁴ conducente a una definición operativa de interculturalidad.

De esta manera, el instrumento de medición busca cumplir con los estándares nacionales e internacionales sobre promoción y protección de los derechos de infancia con enfoque intercultural.

4. CDN y estándares de derechos de los pueblos indígenas, como el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

¿Por qué y para qué aplicar el instrumento?

Esta propuesta pretende contribuir a mejorar el trabajo de las instituciones para dar cumplimiento a los derechos de la infancia y la adolescencia indígena y no indígena en contextos socioculturales diversos. Esto, con el objeto de propiciar relaciones adecuadas entre culturas diferentes, muchas veces atravesadas por situaciones de discriminación, violencia y vulneración de derechos de los niños, niñas y adolescentes.

La aplicación del instrumento está asociada, en una primera etapa, a la identificación de criterios de interculturalidad en el diseño y gestión del programa. Los resultados de esta fase permiten identificar aquellos criterios necesarios de ser incorporados progresivamente en los programas.

INTERCULTURAS no es sólo una herramienta formal de diagnóstico y adecuación de prácticas para las instituciones, sino además un facilitador para la reflexión de los equipos en torno a propuestas para el mejoramiento progresivo de los estándares de reconocimiento y efectividad de los derechos de la infancia y adolescencia en contextos interculturales. Así, busca generar prácticas reflexivas, sistemáticas y creativas en el ámbito de la interculturalidad.

Por último, no se trata de un instrumento rígido sino que, por el contrario, es abierto y dinámico. Ha sido diseñado de tal forma que las instituciones puedan modificarlo, incorporando nuevos estándares de interculturalidad.

En este sentido, el instrumento permite visualizar la posición de cada programa respecto de su trabajo y prácticas interculturales, así como medir y comparar los avances y el desarrollo de los mismos al interior de las instituciones en un período determinado de tiempo.

¿A quiénes se aplica?

El instrumento debe ser aplicado al menos a tres personas involucradas directa o indirectamente en los programas que operan en ámbitos de diversidad cultural, dependiendo de la heterogeneidad, tamaño y complejidad de la institución o programa y, de preferencia, a quienes se desempeñan en el nivel de ejecución.

Dentro de las características de las personas a quienes se va a aplicar el instrumento, se sugiere considerar su tiempo de antigüedad en el programa —no menos de un año— y el tipo de funciones que desarrolla —directivo, profesional ejecutor/a, profesional de planificación, técnico de apoyo—, con la finalidad de obtener la mayor cobertura respecto de experiencias y prácticas del programa sobre interculturalidad.

¿Cómo se aplica?

La aplicación debe realizarse, en lo posible, por un facilitador que propicie una reflexión dirigida a diagnosticar y visibilizar los elementos interculturales del programa. Este proceso tiene por finalidad apoyar a los equipos profesionales para evaluar internamente sus prácticas y su capacidad de incorporar al programa los criterios de interculturalidad propuestos en el instrumento. En esta etapa, el instrumento tiene una finalidad más bien cualitativa, es decir, actúa como marco de referencia respecto de los elementos que deberían estar presentes en las prácticas para que éstas sean interculturales.

No obstante, según el nivel de avance y conocimiento sobre interculturalidad que posea el programa y sus profesionales, el instrumento puede ser autoaplicado al menos por tres integrantes del equipo ejecutor en forma individual. Los resultados deben ser contrastados y comparados para generar el proceso de reflexión descrito anteriormente.

Resulta fundamental tomar en cuenta las orientaciones y estándares de cada criterio contenidos en el capítulo II del presente documento, ya que otorgan el marco para la reflexión de los equipos. El estándar que se propone indica la medida máxima⁵ frente a la cual el profesional y el programa debe contrastar su práctica intercultural, si es que hay algún grado de desarrollo del criterio en cuestión. Posteriormente, debe responder a los indicadores planteados para cada criterio en el instrumento,

5. Esta medida máxima es una propuesta elaborada a partir de las referencias teóricas y el levantamiento de información durante el primer ciclo de este trabajo (identificación de criterios de interculturalidad en algunos programas). Sin embargo, y como se ha planteado, la interculturalidad es un proceso en constante construcción, por lo que el estándar puede ser reelaborado y especificado con mejores elementos en la medida que su propuesta inicial sea cumplida.

sobre la base de una escala de cinco alternativas de respuesta (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces, Nunca). La puntuación máxima corresponde a la categoría “Siempre”, y se le asigna un valor de 5 puntos; por su parte, la menor puntuación corresponde a la categoría “Nunca” con un valor de 1.

¿Qué significado tiene/n el o los puntaje/s obtenido/s y de qué sirven para el trabajo del equipo o la institución?

El instrumento se presenta en una escala tipo Likert. Ha sido elaborado en base a una escala sumatoria, con el objeto de generar un sistema progresivo de puntuación que da cuenta de niveles diferenciados de implementación de criterios de interculturalidad.

El peso de cada criterio en términos de su valor respecto del puntaje total del instrumento, se definió a partir de la posibilidad de ocurrencia de dicha práctica en los programas, además de la concordancia con los supuestos teóricos y la valoración establecida en los grupos focales y paneles de expertos.

El puntaje final se obtiene a partir de una sumatoria simple de los valores asignados a cada categoría de respuesta según corresponda en la escala progresiva (Siempre=5; Casi siempre=4; Algunas veces=3; Muy pocas veces=2; Nunca=1).

Se han establecido tres niveles dependiendo del puntaje obtenido, a saber:

Prácticas interculturales > de 167

Significa que la institución, el programa o el equipo se encuentra en una fase donde la incorporación de la interculturalidad es plenamente satisfactoria porque cumple con la mayor parte de los criterios y requisitos que permiten un buen desempeño en ámbitos como el reconocimiento, la disminución de asimetrías culturales y la generación de comunicación efectiva.

Camino a la interculturalidad $135 \geq y \leq 166$

Este puntaje indica que no se han cumplido todos los criterios o que algunos sólo se practican en forma parcial. Sin embargo, el puntaje denota una clara orientación hacia las prácticas interculturales, según los estándares establecidos por el instrumento y por la propia institución, programa o proyecto.

Prácticas insuficientes < 134

El programa no alcanza aún el cumplimiento de los criterios suficientes que indiquen que hay una orientación hacia la interculturalidad. Existen indicios, acciones aisladas o algunas intenciones pero no una estrategia lógica, sistemática y organizada que permita acceder a niveles de mayor complejidad en lo que se refiere a la práctica de la interculturalidad.

Cabe destacar que el instrumento ha sido diseñado para obtener puntajes parciales por dimensión o indicador, es decir, que además del puntaje total, que busca medir el nivel de incorporación de la interculturalidad en la que se encuentra la institución, programa o proyecto, establece puntajes parciales por dimensión⁶, los que permiten verificar en qué situación está la institución aislando cada una de las dimensiones. Al mismo tiempo, el equipo puede analizar cada uno de los indicadores evaluando dónde se producen los puntajes más bajos o más altos y dónde hay un promedio, para así analizar estas cifras en su mérito.

¿Cómo evaluar el puntaje obtenido y qué hacer con él?

Los miembros del equipo ejecutor debieran reunirse con el fin de evaluar el puntaje obtenido, para de esta manera calificar en qué estado se encuentra el programa, cuáles son los logros y qué es lo que aún falta para alcanzar un puntaje deseado. Para ello se debieran analizar los motivos y las causas de un determinado puntaje, cuáles son los obstáculos y desafíos, las ventajas, fortalezas y oportunidades.

En este proceso, el equipo debiera fijarse metas específicas a alcanzar, por ejemplo, mejorar un ámbito particular en un tiempo determinado. En cualquier caso, una nueva aplicación del instrumento debiera ser

realizada en un tiempo acorde al ciclo del proyecto, esto es, al final de una etapa o fase.

La fase de evaluación del puntaje obtenido debiera incorporar medidas y acciones concretas —para alcanzar las metas fijadas—, que sean realizables, con plazos definidos, personas responsables y determinación de los medios para lograrlas.

Uno de los puntos críticos en torno a la implementación de contenidos y criterios interculturales para el trabajo con niños, niñas y adolescentes, es la formación de los/as profesionales. No sólo en términos de contenidos técnicos sino respecto de las competencias básicas necesarias para interactuar con personas en contextos culturales diversos, lo que propicia un escenario favorable en las instituciones para generar procesos más complejos como lograr una comunicación efectiva y disminuir asimetrías socioculturales.

Por lo tanto, es importante valorizar la incorporación de criterios que gatillan e impulsan otros procesos al interior de los programas y de los equipos profesionales. Para ello, se recomienda priorizar los objetivos mediante planes de trabajo concretos, que permitan desarrollar e instalar criterios específicos y acotados, tanto a nivel del programa como de los equipos profesionales, sin descuidar la instalación de manera transversal en la estructura programática e institucional.

6. Reconocimiento y valoración de la diferencia y diversidad cultural, disminución de asimetrías socioculturales y generación de comunicación efectiva.

IV. INSTRUMENTO

The background features a teal-tinted image. On the left, several hands are shown holding a book. On the right, a window looks out onto a bright outdoor scene with a plant. The overall mood is educational and cultural.

INTER CULTURAS

REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

INSTRUMENTO

PARA LA MEDICIÓN

DE CRITERIOS

INTERCULTURALES

EN LOS PROGRAMAS

QUE TRABAJAN

CON INFANCIA

INSTRUCCIONES BÁSICAS PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

- a.** INTERCULTURAS tiene por objeto servir de herramienta para el mejoramiento y sistematización de las prácticas y acciones realizadas por instituciones que trabajan con infancia y adolescencia indígena y no indígena en la IX Región de La Araucanía, Chile.
- b.** Se trata de una escala de medición simple que permite conocer el estado en que se encuentran las acciones que consideran, dentro de sus procedimientos normales, la interculturalidad y los derechos indígenas como horizonte y práctica transversal de programas y proyectos institucionales.
- c.** El instrumento debe ser aplicado al menos a tres (3) personas que estén en el nivel de ejecución y/o gestión del programa o la institución.
- d.** El instrumento debe ser aplicado en forma individual a cada persona.
- e.** Una vez aplicado el instrumento, deben sumarse los puntajes asignados a cada ítem.

(Siempre=5; Casi siempre=4; Algunas veces=3; Muy pocas veces=2; Nunca=1).

FICHA DE IDENTIFICACIÓN

No. de Ficha	Fecha de aplicación
--------------	---------------------

Institución	Programa o proyecto	Cargo o funciones	Lugar

Observaciones

INTERCULTURAS

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE INCORPORACIÓN DE CRITERIOS DE INTERCULTURALIDAD EN PROGRAMAS QUE TRABAJAN CON INFANCIA Y ADOLESCENCIA

1. RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA DIFERENCIA Y LA DIVERSIDAD CULTURAL

A	Reconocimiento y valoración de la diferencia en el programa y su personal	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Se reconocen y valoran las diferencias culturales, culturas e identidades.					
2	Se reconoce y valora la incorporación de elementos y visiones de culturas distintas en las etapas de diseño, ejecución y sistematización del programa.					
3	Se reconoce la relevancia y el aporte de incorporar elementos culturales diversos.					
4	Se reconoce que la diversidad y la diferencia cultural son derechos de las personas (derechos indígenas, derechos de infancia y adolescencia, etc.).					

B	Uso adecuado del espacio desde una perspectiva intercultural	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	Los espacios de trabajo utilizan e incorporan elementos con sentido e importancia cultural que reconocen la identidad de los sujetos.					
6	Los usuarios participan en el proceso de diseño y construcción de espacios de trabajo.					
7	El programa define con claridad el rol de los usuarios en el diseño y construcción de los espacios de trabajo.					

C	Contenidos y gestión con pertinencia cultural	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
8	El desarrollo de acciones programáticas incorpora elementos de la cosmovisión y cultura de los usuarios.					
9	El desarrollo de acciones programáticas incorpora elementos de la historia social de los usuarios.					
10	El diseño y la implementación del programa se basa en estándares de derechos de la infancia, derechos humanos e indígenas (todos o alguno/s de ellos).					

D	Revalorización de la cultura a través de eventos significativos (incorporación de actividades mapuche como eventos institucionales)	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
11	La realización de actividades es el resultado de un proceso reflexivo y comprensivo de sus implicancias culturales.					
12	Las actividades del programa incluyen la participación de usuarios que poseen roles relevantes en sus contextos culturales.					
13	La realización de actividades resguarda la inclusión de todos los usuarios vinculados al programa.					

E	Incorporación de saberes y elementos culturales mapuche en el trabajo con infancia y adolescencia mapuche	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
14	Incorpora facilitadores interculturales que proporcionan contenidos con pertinencia al programa y a sus usuarios.					
15	Las autoridades tradicionales son fuente de consulta para la orientación de los programas.					
16	El programa rescata e incluye los conocimientos que se generan a través de la práctica intercultural.					

PUNTAJE FINAL DE LA DIMENSIÓN 1



2. DISMINUIR ASIMETRÍAS SOCIOCULTURALES

F	Identidad cultural pertinente al contexto regional	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
17	El programa realiza actividades para apoyar la identificación de los usuarios con su origen étnico o su identidad.					
18	Se realizan actividades específicas que fortalezcan la identidad cultural de los usuarios.					

G	Incorporación de procesos afectivos en la interacción cultural	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
19	El trabajo del programa fomenta la interacción basada en buenas prácticas de convivencia.					
20	Las acciones del programa garantizan un trato igualitario a los actores, independientemente de su origen.					
21	Las relaciones entre los actores del programa se dan en un ambiente de respeto y buen trato.					

H	Participación significativa para la práctica intercultural	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
22	Los usuarios participan del diseño del programa.					
23	En el desarrollo e implementación del programa se consideran instancias para la participación de los usuarios.					
24	El programa implementa las decisiones tomadas por sus usuarios.					
25	Se promueve la participación e involucramiento de los usuarios en distintas etapas del desarrollo del programa.					
26	Los usuarios participan de la etapa de evaluación del programa.					

PUNTAJE FINAL DE LA DIMENSIÓN 2



3. GENERAR COMUNICACIÓN EFECTIVA

I	Métodos, técnicas y herramientas pertinentes para el trabajo con infancia y adolescencia en contexto intercultural	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
27	Se utilizan metodologías que reconocen e incluyen elementos culturales propios de los usuarios del programa.					
28	Se utiliza material didáctico o de otro tipo que contiene elementos interculturales.					
29	Las técnicas y herramientas recogen las características de los usuarios involucrados en el programa.					
30	Los/as profesionales vinculados/as al programa conocen y usan el material diseñado por el programa.					

J	Profesionales capacitados/as para el trabajo con infancia y adolescencia en contexto intercultural (perfil profesional que incorpora elementos culturales)	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
31	El programa cuenta con personal capacitado para el trabajo intercultural.					
32	El programa posee un perfil profesional para el trabajo intercultural.					
33	Los/as profesionales del programa incorporan el enfoque intercultural en sus prácticas regulares.					

K	Pertinencia de las prácticas a través del conocimiento del <i>mapuzugun</i>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
34	En las prácticas asociadas al trabajo del programa se utiliza el <i>mapuzugun</i> .					
35	El programa posee una estrategia de incorporación sistemática del <i>mapuzugun</i> en sus prácticas.					

L	Fortalecimiento de formación/capacitación para el trabajo intercultural	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
36	Se realiza en forma sistemática un seguimiento/evaluación de las prácticas interculturales del programa.					
37	Las prácticas interculturales se promueven en la institución más allá de los actores vinculados al programa.					
38	Se promueve activamente la capacitación en aquellas debilidades asociadas al trabajo intercultural.					

PUNTAJE FINAL DE LA DIMENSIÓN 3

PUNTAJE TOTAL DEL INSTRUMENTO

V. BIBLIOGRAFÍA

- ◆ Albó, Xavier y Franz Barrios S. (2006), *Por una Bolivia plurinacional e intercultural con autonomías*, La Paz, Documento de Trabajo, Informe Nacional de Desarrollo Humano en Bolivia, PNUD.
- ◆ Bartolomé, Miguel A. (2006), *Procesos interculturales, antropología política del pluralismo cultural en América Latina*, México, Siglo XXI.
- ◆ CEPAL, ATM (2012), *Desigualdades territoriales y exclusión social del pueblo mapuche en Chile: Situación en la comuna de Ercilla desde un enfoque de derechos*, Santiago de Chile.
- ◆ Cardoso de Oliveira, Roberto (1998), "Etnicidad, eticidad y globalización", en Miguel A. Bartolomé y Alicia Barabas (coord.), *Autonomías étnicas y Estados nacionales*, México, INAH/CONACULTA.
- ◆ Llanquileo, Cristina (2012), *Familia y cultura mapuche: aportes para un enfoque intercultural en los programas de infancia* (Documento de trabajo no publicado), UNICEF.
- ◆ Parekh, Bhikhu (2000), *Rethinking multiculturalism; cultural diversity and political theory*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- ◆ Taylor, Charles (2001), *El multiculturalismo y la "política del reconocimiento"*, México, Fondo de Cultura Económica.
- ◆ UNESCO (2001), *Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural*.
- ◆ UNESCO (2005), *Diversidad cultural. Materiales para la formación docente y el trabajo de aula*.

Este trabajo contó con la colaboración de



