



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

***“EXPLORANDO LOS REFERENTES IDENTITARIOS DE LA
CULTURA ORGANIZACIONAL DE FUNDACIÓN DAYA: UN
ESTUDIO DESCRIPTIVO - 2016”***

INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO
PROFESIONAL DE TRABAJADOR SOCIAL

ALUMNO: JOEL LÓPEZ LOYOLA
PROFESORA GUIA: LEONARDO ONETO PIAZZE

2 0 1 6

Proyecto de Título

“EXPLORANDO LOS REFERENTES IDENTITARIOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE FUNDACIÓN DAYA: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO - 2016”



ALUMNO: JOEL LÓPEZ LOYOLA

PROFESORA GUIA: LEONARDO ONETO PIAZZE

2016



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Índice

	<u>Página</u>
Capítulo I: Contexto institucional	5
Estado actual del fenómeno	6
Controversias	7
Capítulo II: Contexto entidad patrocinante	11
Identificación de la institución	12
Cobertura	12
Antecedentes históricos	13
Estructura Organizacional	18
Organigrama	20
Vinculación con otras redes	21
Capítulo III: Marco teórico conceptual	<u>23</u>
Cultura	23
Organización	24
Cultura Organizacional	25
Identidad Organizacional	26
Capítulo IV: Organización metodológica	31
Fundamentación	31
Definición del método	32
Tipología de estudio	33
Enfoque Cultural Interpretativo	33
Organización metodológica	36
Capítulo V: Análisis de datos	40
Análisis tópico Relacional	42
Análisis tópico Material	47
Análisis Tópico Simbólico	51
Capítulo VI: Conclusiones	60
Anexos	67
Anexos Escritos	68
Anexos Fotográficos	127



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Presentación

El presente proyecto de título es desarrollado por el alumno Joel López Loyola, estudiante de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, el cual corresponde al noveno y décimo semestre del currículo de la carrera profesional. El proyecto de título ha sido desarrollado al interior de Fundación Daya, la cual ha permitido y ha entregado el soporte necesario para poder llevar a cabo este proceso investigativo.

El proceso ha sido supervisado académicamente por el Profesor Leonardo Oneto, y supervisado institucionalmente por la Directora Técnica de Fundación Daya, Qf. Alejandra Ahumada.

Durante el primer capítulo, se abordará el contexto institucional de Fundación Daya, exponiendo las características que han tenido sus procesos históricos, sociales, organizacionales entre otros, a fin de dar cuenta también de los cambios que se han materializado a través del tiempo.

En el segundo capítulo se declara la estructura organizacional con la que funciona actualmente Fundación Daya, y la cual, como podrá ser observado posteriormente, se ha gestado espontáneamente en función de las y los integrantes que se han incorporado.

Durante el tercer capítulo, se pone de manifiesto el marco teórico conceptual que orienta los ejes bajo los cuales se realizó la investigación, y que está asociado fundamentalmente a la identidad organizacional y sus componentes.

El cuarto capítulo está compuesto por la propuesta metodológica para capturar el fenómeno, la cual como se podrá observar, está vinculada a la investigación cualitativa.

Durante el capítulo quinto se realiza el análisis de los datos obtenidos en la investigación, los cuales se categorizan en base a los ejes propuestos.

Finalmente, el sexto capítulo recopila las principales conclusiones obtenidas a partir de la investigación realizada, a fin de dar cuenta de los principales aprendizajes y hallazgos. Posterior a ello en la sección de anexos se añaden los registros vinculados a la investigación, del tipo escrito como también fotográfico.



CAPÍTULO I

Contexto Institucional





*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Contexto Institucional

Fundación Daya es una organización sin fines de lucro que ha tomado protagonismo hoy en día respecto de la necesidad de plantear el consumo medicinal, recreativo y sacramental del cannabis como una temática de interés público. En virtud de ello, han diseñado proyectos asociados al cultivo de cannabis, a fin de producir fitofármacos que, validados en base a las normas farmacológicas, puedan ser distribuidos para tratar distintos padecimientos que, a la luz de diferentes investigaciones científicas, han determinado a esta planta como una medicina efectiva. No obstante, en la actualidad, la planta de cannabis es sancionada por ley del Código Penal, lo que ha obstaculizado el avance en dicha materia en el campo clínico. A continuación, se expondrán los principales acontecimientos vinculados a esta temática, y el análisis desde la perspectiva de Derechos Humanos que Fundación Daya ha manifestado frente a las Políticas prohibicionistas indiscriminadas.

I. Estado actual del fenómeno

El ISP, organismo competente para integrar medicinas al arsenal terapéutico nacional, ya incluyó esta planta en su catálogo, al autorizar en más de una oportunidad la importación y administración de medicamentos sobre la base de cannabis. Entre octubre de 2013 y marzo de 2014, ha autorizado a 3 pacientes, a la importación del medicamento denominado Sativex, para el 2 tratamiento de fibrosis quística, epilepsia refractaria y lupus eritematoso. Estas autorizaciones se produjeron sin que se modificara la calificación del cannabis en el Reglamento de la Ley 20.000 Conocido el caso en que el ISP autorizó la importación del medicamento Sativex - cuya formulación contiene tetrahidrocannabinol por parte de la Clínica Las Condes en octubre de 2013, para un paciente que padecía de fibrosis quística, con un costo de 3 millones de pesos mensuales para la beneficiada.

Como aplicación de la ley 20.000, a través del reglamento 867, el cannabis es clasificada en lista 1, dentro de las «sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, productoras de dependencia física o síquica, capaces de provocar graves efectos tóxicos o daños considerables a la salud». El anterior cambio de lista 2 a lista 1, se justificó en la peligrosidad de la sustancia y su toxicidad. Al respecto, no existen pruebas concluyentes de que



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



el cannabis sea dañino mientras que sus usos medicinales si se encuentran probados existiendo suficiente evidencia científica que refuta esta clasificación, lo que ha permitido que 10 países de la Unión Europea y 20 estados de Estados Unidos permitan su uso terapéutico.

II. Controversias

La ya anunciada ley N° 20.000, es una ley de carácter penal que tipifica delitos y faltas relacionados a la venta y consumo de drogas y confiere facultades especiales de investigación a la autoridad. Fue promulgada el 2 de febrero de 2005 y complementada posterior a ello el año 2008, por su reglamento, el Decreto 867.

En el texto de esta ley, está penado con multa y cárcel (presidio) el tráfico de drogas y todo lo que se haga para traficar droga: plantar, sintetizar, transportar, esconder, guardar, vender, comprar, importar, exportar, procesar, tener material de laboratorio e insumos para fabricarla y luego venderla. Sin embargo, es la misma ley la que hace sus excepciones.

Respecto al porte o tenencia de drogas la ley en su artículo 4°, el cual tipifica el llamado delito de “microtráfico” sanciona a quien “sin la competente autorización posea, transporte, guarde o porte consigo pequeñas cantidades de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, productoras de dependencia física o síquica, o de materias primas que sirvan para obtenerlas”. Lo anterior “a menos que justifique que están destinadas a la atención de un tratamiento médico o a su uso o consumo personal exclusivo y próximo en el tiempo.”

Respecto al autocultivo, el artículo 8° sanciona a quien “careciendo de la debida autorización, siembre, plante, cultive o coseche especies vegetales del género cannabis u otras productoras de sustancias estupefacientes o sicotrópicas”. Lo anterior, “a menos que justifique que dichas especies están destinadas a su uso o consumo personal exclusivo y próximo en el tiempo, caso en el cual se sanciona de acuerdo a las faltas contempladas en el artículo 50 y siguientes.” la parte final del artículo 50 de la ley en comento, establece que “Se entenderá justificado el uso, consumo, porte o tenencia de alguna de dichas sustancias para la atención de un tratamiento médico”.



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



Sentidos a los cuales se adscriben el tratamiento médico y el consumo personal exclusivo y próximo en el tiempo

- a) **Tratamiento médico:** La prueba del destino a un tratamiento médico de determinadas sustancias es relativamente sencilla, sobre todo por el régimen de control que existe respecto de las recetas que se utilizan necesariamente en estos casos. Además, justificado el tratamiento médico, es irrelevante, en principio, la cantidad de sustancia que se posea, adquiera, elabore, etc., o el tiempo que su consumo exija, a menos que ella exceda de la cantidad requerida para el tratamiento especificado en particular, o que su acumulación denote que no será destinada a dicho fin, como si se tienen grandes cantidades de sustancias con fecha de caducidad muy cercana, imposibles de consumir, dentro del tratamiento médico, antes de dicha fecha.
- b) **Uso personal y exclusivo próximo en el tiempo:** Tratándose del uso personal exclusivo y próximo en el tiempo, la ley por una parte limita el elemento negativo al destino que a las sustancias de que se trata le da el sujeto activo de las conductas descritas en la ley -uso personal exclusivo-, y siempre que tales sustancias sean susceptibles de consumirse por esa persona dentro de un plazo más o menos breve -uso próximo en el tiempo. Ahora el criterio determinar si las especies se encontraban o no destinadas a su uso personal exclusivo y próximo en el tiempo, no se encuentra establecido en la ley. La actual jurisprudencia ha señalado que: "que el tráfico no resulte acreditado por otros medios de prueba más directos". Ni la escasa cantidad decomisada, ni el carácter de adicto o dependiente de la droga del acusado resultarán suficientes para desvirtuar la presunción de tráfico, si por otras vías de prueba se demuestra que esa cantidad poseída se estaba, por ejemplo, ofreciendo a terceros o transportando para ese fin, o existen otros antecedentes al respecto, como la incautación de una importante e innecesaria cantidad de envoltorios de dosis individuales, grandes sumas de dinero no justificadas, o de balanzas de precisión o de otra clase de artefactos que denoten la actividad de tráfico (microtráfico).



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



En cuanto al criterio de la escasa cantidad, aunque la jurisprudencia nacional insiste en que la tenencia de una ínfima cantidad de droga no puede apreciarse como notoriamente destinada a un comercio ilícito de estupefacientes, no existen en Chile criterios más o menos claros y explícitos, sea de orden médico o jurisprudencial, para determinar, en general y sin que de ello se siga necesariamente una condena o una absolución, qué cantidad de sustancias estupefacientes, en relación a su clase y calidad, debe considerarse propia de un consumo personal exclusivo y próximo en el tiempo.

Política Pública prohibicionista versus perspectiva de reducción de daños

Los derechos humanos son aquellas «condiciones que le permiten a la persona su realización». En consecuencia, incorpora aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, «sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición». Muchas políticas públicas en el mundo, tratan el consumo de drogas sin distinciones, como si todos constituyeran necesariamente una gran amenaza para la sociedad. No obstante, en años recientes diversos países han reconocido la necesidad de enfocar sus esfuerzos hacia la reducción del daño, es decir, toman como criterio rector sus efectos sobre la salud. Hoy se cuestiona la criminalización del Cannabis a la luz del derecho a la autodeterminación y a la no discriminación, puesto que un enfoque de salud pública se sustenta en la evidencia científica, así como en los principios de los derechos humanos y la justicia social. **Por tanto, los daños asociados a las intervenciones que buscan controlar el uso y/o el abuso de las drogas no deben sobrepasar los daños asociados a las sustancias mismas.**

Se hace necesaria la construcción de un modelo de regulación que incorpore el enfoque de derechos humanos que elimine prejuicios y estigmas de violencia, adicción, delincuencia y comercio ilícito que se atribuyen a quienes consumen sustancias. A su vez, es relevante priorizar las propiedades terapéuticas del mismo. **Aquí hay dos aspectos fundamentales ligados a los derechos humanos: la protección que el Estado debe proporcionar**



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



respecto al derecho a la salud, y las limitaciones a la libertad individual en relación con el libre desarrollo de la personalidad. A partir de estas y otras consideraciones, le corresponde al Poder Legislativo regular sobre el uso recreativo y terapéutico del cannabis, bajo el enfoque de los derechos humanos.



CAPÍTULO II

Contexto Entidad Patrocinante

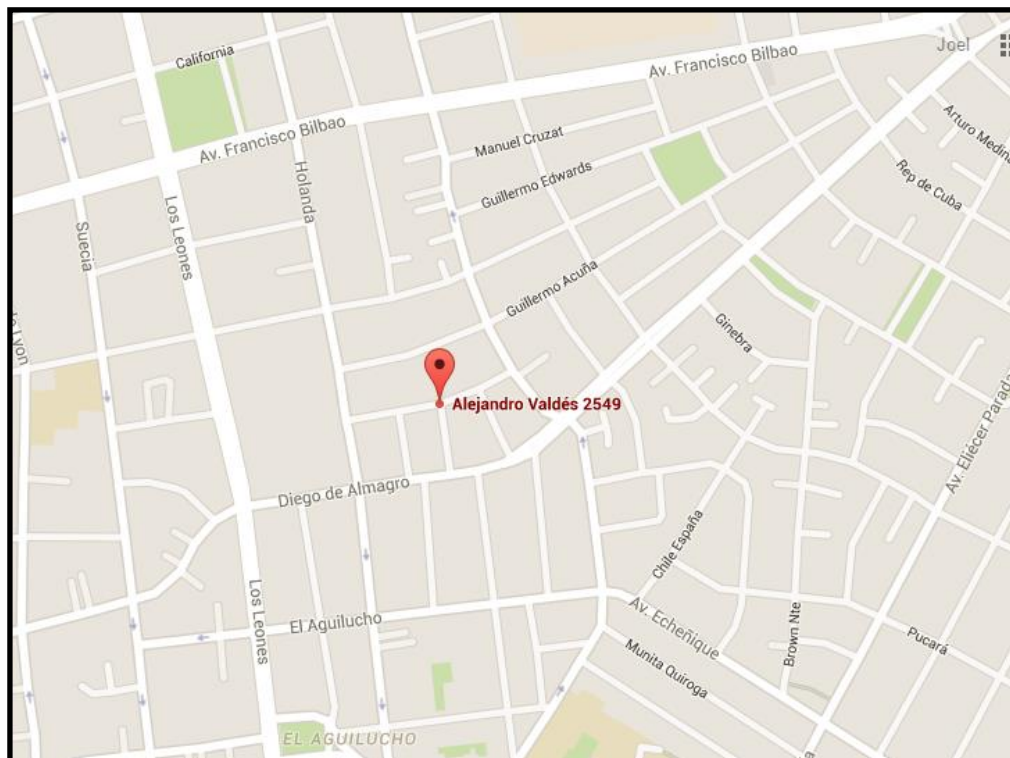


Contexto entidad patrocinante

Antecedentes Generales

I. Identificación de la Institución

- **Nombre:** Fundación Daya
- **Tipo de Institución:** Fundación Daya es una organización sin fines de lucro, cuyo objetivo es la investigación y promoción de terapias alternativas
- **Ubicación Geográfica:** Alejandro Valdés 2549, Comuna de Providencia, Santiago



II. Cobertura

La institución recibe a cualquier usuaria o usuario que tenga un diagnóstico médico previo que especifique un padecimiento u enfermedad, y que ésta sea susceptible de ser tratada con algún producto a base de cannabis sativa.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



III. Antecedentes Históricos

Fundación Daya es una organización sin fines de lucro, cuyo objetivo es la investigación y promoción de terapias alternativas orientadas a aliviar el sufrimiento humano, como también colabora y asesora en el diseño de políticas públicas que promuevan el bienestar físico y espiritual de las personas.

El significado del nombre Daya es “amor compasivo” en sánscrito y éste, precisamente, es el espíritu que busca encarnar, haciendo propias las urgencias y necesidades de la comunidad. Se cree que el dolor humano es muchas veces inevitable, es parte de la existencia humana, pero el sufrimiento, sin duda, se puede aliviar.

El trabajo se ha ido gestando desde 2013, atendiendo pacientes con diversas patologías, como cáncer, enfermedades con dolor crónico, y epilepsia refractaria. La directora de Investigación y Estudios Clínicos de Daya, la neuróloga y epileptóloga, doctora Gisela Kuester, ha atendido e indicado el uso de cannabis medicinal a un gran número de pacientes con epilepsia, particularmente compleja y de difícil manejo cuando es refractaria, lo que ocurre en el 30% de los casos.

El punto de vista Medicinal gana gran aceptación en nuevos ámbitos de la sociedad, lo que contribuye a seguir incidiendo desde este nuevo ángulo. Surge el impulso de generar un proyecto para cultivar Cannabis con fines medicinales y solicitar al Servicio Agrícola Ganadero (SAG) un permiso para ello. El SAG tiene un protocolo para solicitar este permiso para la Cannabis, pero nunca se había otorgado. En un encuentro con el Alcalde Rodolfo Carter de la Comuna de La Florida, en la Región Metropolitana, Fundación Daya expone la necesidad de regular el uso de la Cannabis Medicinal y los múltiples beneficios que esta tiene para diversas patologías. A raíz de ese encuentro en marzo, la Fundación Daya, en conjunto con la Municipalidad de La Florida y todo su equipo médico, desarrolla el primer proyecto de cultivo de cannabis medicinal:



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



1. Proyecto **“Uso compasivo del aceite de cannabis como terapia complementaria para el manejo del dolor en pacientes oncológicos, usuarios de establecimientos de salud y de Fundación Daya en la comuna de La Florida”.**

Este proyecto tiene por objetivo implementar terapias basadas en el uso de aceite de Cannabis medicinal para el manejo y alivio del dolor en 200 pacientes oncológicos, 100 usuarios y usuarias del servicio de salud de la comuna La Florida y 100 beneficiarios de la Fundación. El aceite o resina es un extracto natural de cannabis en el que se concentran los componentes con utilidad terapéutica de la planta, supone una forma inocua de consumo y facilita su adecuada dosificación. Su aprobación por parte del SAG fue otorgado el 8 de septiembre del año 2014.

La Universidad de Valparaíso y la Farmacopea Chilena han puesto a disposición del proyecto su experticia científico-técnica para realizar estudios monográficos del aceite de Cannabis, y realizar controles de calidad, establecer parámetros y estandarizar procedimientos, para la obtención de un preparado confiable y seguro, que en estos momentos está siendo producido por Knop Laboratorios. Fueron siete meses de cultivo, se cultivaron 425 plantas que produjeron 100 kilogramos de materia prima.

A raíz de esta primera experiencia en Chile y América Latina, es que Fundación Daya recoge aprendizajes para un nuevo proyecto que se expone a continuación y en base a ello, desarrolla un nuevo modelo que incorpora una serie de mejoras.

2. **“Programa de uso compasivo del aceite de cannabis como terapia complementaria para pacientes oncológicos, epilepsia, entre otras patologías con dolor crónico”.**

Para este estudio la fundación generó una plataforma colaborativa con distintas entidades públicas y privadas, y se beneficiarán a 4.000 pacientes de 20 municipios del país dentro de los cuales se encuentra la Municipalidad de Punta Arenas y de Puerto Natales. Esta agrupación provee la base para implementar un cultivo colectivo que reduce los costos significativamente, de manera de lograr un modelo que permita al sector público acceder a bajo costo



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



a estos productos. La razón de ello es beneficiar prioritariamente a personas con bajos recursos que hoy sufren por no encontrar solución a sus dolencias mediante los tratamientos convencionales. Fundación Daya ve la necesidad de desarrollar esta nueva área pensando en llegar desde el inicio del desarrollo de esta terapia a los sectores más vulnerables.

Para ello Fundación Daya seleccionó un terreno apto para el cultivo en la VII Región con óptima calidad de sus aguas y libre de toda contaminación ambiental que pueda afectar el sano desarrollo de las plantas para fines medicinales, cumpliendo con todas las medidas de seguridad e higiene necesarias para garantizar la calidad esperada. Se realizará el cultivo en invernaderos. La Fundación Daya ingresó la solicitud de autorización del cultivo a Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) el día 23 de junio de 2015 con fines medicinales y de investigación.

2.1 Financiamiento:

Las Municipalidades participantes financiarán conjuntamente mediante subvención a la Fundación Daya los costos del proyecto, exceptuando el terreno y las gestiones previas de diseño y socialización del mismo a autoridades, ciudadanía e instituciones de salud pública, aportados por la fundación. También participan tres Instituciones de Salud Pública (INCANCER, Hospital San Borja Arriarán y el Hospital Las Higueras de Talcahuano) quienes diseñarán e implementarán estudios clínicos en pacientes de cáncer, epilepsia refractaria y enfermedades con dolor crónico.

Está dentro de los objetivos de la Fundación, darle continuidad a este programa para los años venideros, velando por la generación de mayores eficiencias y participación de instituciones públicas para generar un escenario para este desarrollo sin fines de lucro anticipando el ingreso de la gran industria del Cannabis de países desarrollados.

2.2 Beneficios de las Municipalidades participantes:

Al participar de este proyecto, cada Municipalidad participante tendrá acceso a los siguientes beneficios.

- a) Una conferencia pública de Fundación Daya hacia la comunidad, sobre la historia del Cannabis y sus usos terapéuticos.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



- b) Una Capacitación a los profesionales de la salud sobre el uso terapéutico del Cannabis, sus aplicaciones, dosificación, construcción de la tolerancia y la experiencia del paciente.
- c) Medicamentos en base a Cannabis, elaborado por Knop Laboratorios S.A. para el tratamiento de 200 pacientes por comuna por 1 año.
- d) Participación en 5 hitos comunicacionales al año para informar a la ciudadanía los avances del proyecto en sus diversas fases:

-Ingreso solicitud al SAG

-Aprobación del permiso para cultivar

-Inicio de la siembra

-Cosecha

-Entrega de los medicamentos e inicio de la atención a pacientes

2.3 Patologías:

En este nuevo proyecto se busca ampliar la aplicación de los medicamentos en base a Cannabis para las siguientes patologías reunidas en 3 grupos.

Grupo 1: Pacientes oncológicos en tratamiento (Manejo del dolor, náuseas, apetito y sueño – Calidad de vida)

Grupo 2: Epilepsia refractaria (Disminución de crisis convulsivas)

Grupo 3: Patologías que presentan dolor crónico (Esclerosis Múltiple, Fibromialgia, Artritis, Otras patologías)

2.4 Estudios Clínicos:

Se realizarán estudios clínicos multi-céntricos para los tres grupos de patologías a través de instituciones de salud públicas y con el visado del Ministerio de Salud. Las instituciones convocadas son el INCANCER y el Hospital San Borja Arriaran y el Hospital Las Higueras de Talcahuano, quienes diseñarán los estudios clínicos y los presentarán a los comités de ética de sus respectivos Servicios de Salud.

El diseño de los estudios clínicos considera los protocolos de: atención al apaciente, levantamiento de información, consentimiento informado del



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



paciente, junto con el análisis de los resultados y publicación de los estudios. Este modelo permite al estado realizar investigación colaborativa y la implementación del programa por parte de las municipalidades participantes, aportando con el diseño, conducción y análisis de los resultados.

2.5 Medicamento:

El fitofármaco utilizado para el programa será elaborado por Knop Laboratorios S.A, quienes ya se encuentran autorizados para el manejo de sustancias controladas y cumplirán con todos los requerimientos que el ISP indique para obtener todos los permisos y registros correspondientes.

2.6 Tratamiento:

Los departamentos de Salud o Corporaciones de Salud de cada municipalidad contarán con un coordinador de salud que se encargará de la implementación y ejecución del programa de tratamiento, tanto como de la selección de los pacientes, de acuerdo a lo indicado por los estudios clínicos correspondientes. Adicionalmente se encargará de seleccionar el centro de salud más adecuado para la implementación del programa y del levantamiento de la información durante el transcurso del estudio de acuerdo a solicitado por los estudios clínicos, participando como co-investigadores del mismo.

Fundación Daya en complemento con los proyectos expuestos, realiza múltiples capacitaciones y conferencias a fin de difundir las propiedades medicinales y terapéuticas del cannabis entre entidades de orden público y/o privada. En adición, asesora a sus pacientes en el proceso de autocultivo de cannabis, acorde al marco legal, que ampara el autocultivo y uso de cannabis en los artículos 4°, 8° y 50° de la Ley 20.000; junto con certificarlos como usuarios medicinales, les entrega una credencial que los identifica como tal.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



IV. Estructura Organizacional

1. Misión

Fundación Daya tiene como misión la investigación, promoción e implementación de terapias orientadas a aliviar el sufrimiento humano, junto con colaborar y asesorar en el diseño de políticas públicas que promuevan el bienestar físico, anímico y espiritual de las personas.

2. Visión

Fundación Daya anhela una sociedad en la que la generosidad, el amor y la compasión primen en los vínculos humanos. Soñamos con abrir espacios de crecimiento y sanación al que todas las personas puedan acceder.

3. Funciones de la Institución

- a) **Atención directa a pacientes en la consulta de la fundación:** Los terapeutas de la fundación informan y asesoran al paciente o a sus familiares sobre conceptos básicos de cannabis medicinal y sobre las diferentes vías de acceso a estas terapias. La consulta dura aproximadamente 60 minutos y se sugiere un aporte voluntario, según las posibilidades del paciente. El no poder realizar dicho aporte jamás será motivo para negar una atención.
- b) **Atención de médicos de la Fundación:** Los pacientes que quieran comenzar con su tratamiento de cannabis medicinal o necesitan del asesoramiento de un médico con conocimientos en este tipo de terapias tienen la posibilidad de solicitar una hora para recibir esta atención en la consulta de la fundación.
- c) **Talleres de cultivo y preparación de productos medicinales:** Más de 60 talleres y 1800 personas capacitadas en la creación de preparados medicinales. Todos los pacientes que pasan por la consulta de la fundación son invitados a estos talleres para ser capacitados de forma práctica y comunitaria.



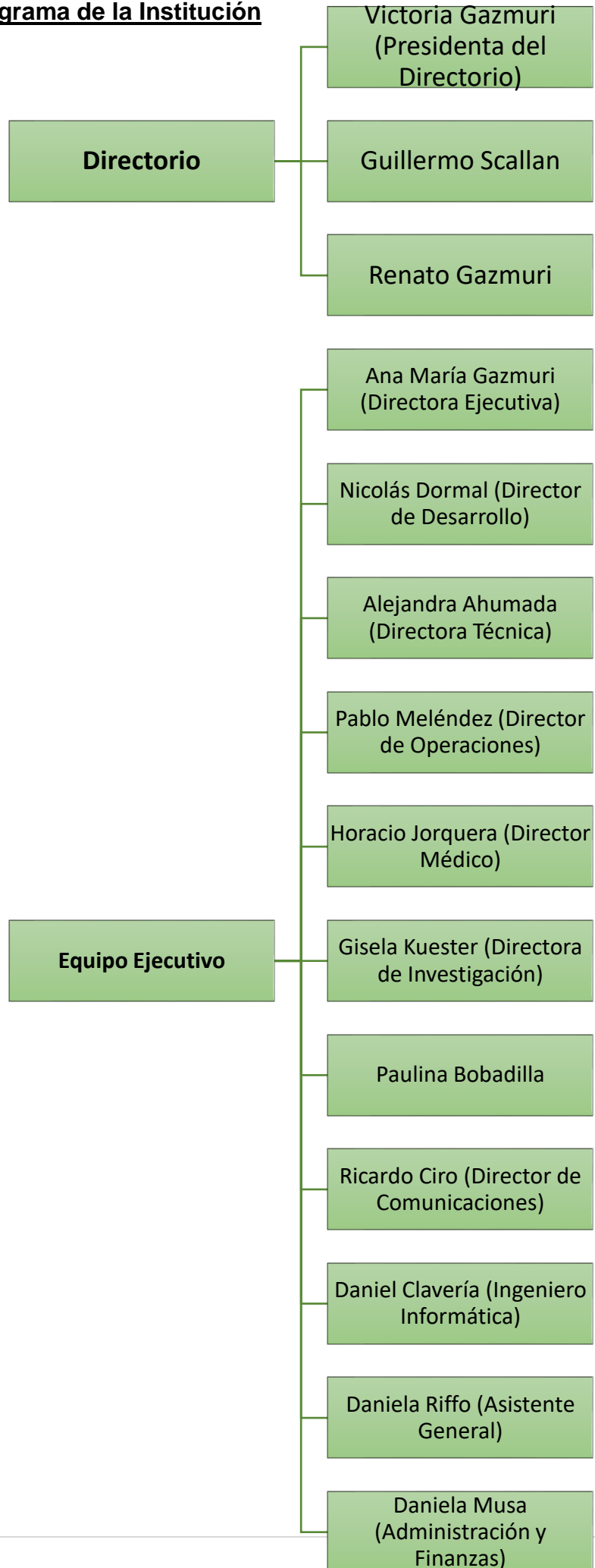
*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



-
- d) **Charlas y conferencias a la comunidad:** Más de 50 charlas a nivel nacional y un total de 20.000 personas que han asistido a las exposiciones, informando sobre la realidad del cannabis medicinal tanto en Chile como en el resto del mundo.



V. **Organigrama de la Institución**





*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



VI. Vinculación con otras instituciones o redes sociales

- ✓ Aceite de Cannabis Curicó
- ✓ Agrupación de Cannabis Araucanía Leufuche
- ✓ Agrupación de Padres Cultivadores de Chillán
- ✓ Agrupación de Usuarios Medicinales Arica
- ✓ Aceite de Cannabis Curicó
- ✓ Agrupación de Padres Cultivadores de Chillán
- ✓ Amigos del Cannabis IV Región
- ✓ Cultiva Medicina
- ✓ Fundación Daya Antofagasta
- ✓ Fundación Daya Calama
- ✓ Fundación Daya Chillán
- ✓ Fundación Daya Linares
- ✓ Fundación Daya Quilpué
- ✓ Fundación Daya Punta Arenas
- ✓ Fundación Daya Santiago
- ✓ Gotitas de Esperanza de Tocopilla
- ✓ Gotitas de Amor Santiago
- ✓ Laboratorios Knop
- ✓ Mamá Cultiva Santiago
- ✓ Mamá Cultiva La Serena
- ✓ Mamá Cultiva Concepción
- ✓ Mamá Cultiva Araucanía
- ✓ Mamá Cultiva Argentina
- ✓ Mamá West Santiago
- ✓ Aceite de Cannabis Curicó
- ✓ Movimental “Cultiva tus Derechos”
- ✓ Universidad de Valparaíso

“(…) Un tremendo agradecimiento a las organizaciones que hoy día trabajan incansablemente por democratizar el acceso del cannabis medicinal, llevando alivio y esperanza a sus comunidades.” (Fragmento Discurso de Ana María Gazmuri, Directora Ejecutiva de Fundación Daya, en el marco de la 12° Marcha y Manifestación “Cultiva tus derechos”, registrado el 22 Mayo del 2016 en Santiago).



CAPÍTULO III

Marco Teórico Conceptual





“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



Marco Teórico conceptual

Las organizaciones son consideradas en la actualidad un componente esencial dentro de las sociedades contemporáneas, las complejidades asociadas a la vida social del ser humano y la forma en que éste se asocia con sus semejantes, es y ha sido objeto de estudio de las ciencias sociales para, de este modo, racionalizar este fenómeno. El modo bajo el cual se proyectan estas asociaciones y acciones gregarias de las y los individuos de una sociedad, operan desde conjuntos de códigos y significados desarrollados a través del tiempo y que se conforman como cultura.

I. Cultura

Son diversas las definiciones que se han conformado para entender el concepto de cultura, Taylor (1871) quien concibe la cultura como “un todo complejo que incluye saber, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y todas las demás capacidades adquiridas”, en donde cada una de las y los miembros de una determinada sociedad comparten este proceso de socialización.

La cultura es una *característica básica de la sociedad que explica el comportamiento común adquirido por los miembros de una comunidad, a partir de sus experiencias compartidas de carácter cognoscitivo, emocional y moral*¹. Esta definición permite contextualizar y profundizar las bases de la acción social humana, destacando que los elementos que se comparten dialogan bajo lógicas comunes que aúnan a las y los individuos, formando comunidades.

Asimismo, Geertz (1990) desde una perspectiva interpretativa, describe la cultura como un sistema ordenado de significaciones y símbolos en virtud de los cuales los individuos definen su mundo, expresan sus sentimientos y formulan sus juicios. Con esta definición, proporciona una visión que incorpora la subjetividad a partir de la cual se materializa la cultura.

Por otra parte, Harris (2002) observa la cultura desde las conductas humanas, entendiéndolo como un conjunto aprendido de tradiciones y estilos de vida, socialmente adquiridos, de los miembros de una sociedad, incluyendo

¹ Marín y García, “Sociología de las organizaciones”, 2002, editorial McGraw-Hill



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



sus modos pautados y repetitivos de pensar, sentir y actuar. Es por ello que los mecanismos bajo los cuales opera la actividad social humana, se transmiten y son aprendidos e incorporados, orientando posteriormente su correlato desde lo individual a lo grupal.

II. Organización

La organización deviene como resultante de la aplicación de la racionalidad a la actividad social humana, lo cual observado desde una perspectiva sistémica, es referido por Luhmann (1964; 1978) como sistemas sociales que se caracterizan por su capacidad de unir a una motivación generalizada, una gran especificación de los comportamientos requeridos.² Esta fuerza motivadora toma curso para alcanzar algo, se moviliza desde la racionalidad para otorgarle un sentido y un orden.

Las organizaciones se vinculan por ende a *grupos o asociaciones de personas relacionadas con las funciones básicas de la sociedad (...) su papel es facilitar la consecución de fines que superan las posibilidades individuales*³. Los sistemas organizacionales, por ende, se configuran deliberadamente para, a partir de su conformación, entregar una solución racional al problema de adecuar los medios a fines. Weber (1964) en este proceso de adecuación de medios a fines, estudia este fenómeno desde la burocracia de las organizaciones, postulando un modelo ideal: el tipo ideal de burocracia, que, a su vez, es el resultado de la aplicación a la organización del tipo ideal de autoridad racional-legal. Los tipos ideales weberianos relevan un análisis científico para comprender la realidad de social de una determinada organización.

a) Teoría de Contingencias

Una de las teorías que permite comprender la aplicación organizacional, es la teoría de contingencias de Lawrence y Lorsch (1973), la cual conceptualmente está influenciada por la Teoría General de Sistemas de Bertalanffy, y la cibernética de Ashby (1958). Ashby bajo la ley de variedad requerida, postula que los sistemas y sus entornos se caracterizan por la

² Rodríguez, D., “Diagnóstico Organizacional”, 2009, Ediciones UC.

³ Marín y García, sociología de las organizaciones, 2002, editorial McGraw-Hill



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



diferencia de complejidades entre uno y otro, en donde el sistema siempre es menos complejo que su ambiente, debiendo actuar selectivamente para disminuir la complejidad de su entorno. Un sistema poco complejo sólo podrá relacionarse con un ambiente poco complejo; en la medida que aumente la complejidad del sistema, aumentará también su capacidad para relacionarse con ambientes aún más complejos.⁴

Por otra parte, la Teoría General de Sistemas permitió incorporar el concepto sistemas abiertos a su entorno externo, entregando relevancia al proceso de diferenciación que tiene respecto de su ambiente.

Este marco de referencia conceptual provee el soporte a Lawrence y Lorsch para relevar la contingencia que proviene del encuentro entre una organización y su ambiente. Se establecen límites entre la organización y su ambiente, siendo la organización un sistema complejo que se contextualiza en un entorno aún más complejo, por lo cual especializa selectivamente partes de sí misma para reducir las complejidades de su entorno

b) Teoría de Dependencia

Posteriormente Pfeffer y Salancik (1978) a partir de lo postulado dentro de la teoría de la contingencia, proveen el soporte a la idea de que el entorno limita el operar de una organización, estableciéndose así una relación de poder y dependencia entre los agentes externos y la organización. Este elemento se considera como vulnerabilidad para su funcionamiento, donde la vulnerabilidad es entendida como un conjunto de dependencias.

III. Cultura Organizacional

Las teorías organizacionales redefinieron el modo en que la Teoría General de Sistemas concibe la relación organización/entorno, otorgando un carácter autorreferencial y autopoietico a estos sistemas organizacionales. La visión preponderantemente fenomenológica de estos procesos internos, permitió incorporar a la cultura como un elemento esencial en la comprensión del funcionamiento organizacional, revisando las particularidades en su forma de configurarse. La cultura de las organizaciones o **cultura organizacional es** según Schein (1999) un conjunto de supuestos, creencias, valores y normas

⁴ Rodríguez D., “Diagnóstico Organizacional”, 2009, Ediciones UC. p. 45



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



que comparten las y los miembros de una organización. Debido al carácter dinámico y sistémico de este concepto, que involucra lo que sucede al interior o exterior de una organización, es de difícil captura para ser estudiado, puesto que carece en cierto modo de elementos tangibles.

Estos conjuntos de supuestos devienen de una cultura social, las organizaciones incorporan principios de la sociedad global en la cual se contextualizan, estableciéndose así un correlato sistema/subsistema que orienta las premisas bajo las cuales funciona esta organización. Si las premisas fueran contradictorias, o contraculturales con respecto de la sociedad, estas organizaciones debiesen establecer un nicho o un “manto protector” (Rodríguez, 1981:1982), y conjunto a esto, mantener márgenes de adaptación a este entorno conocido como sociedad global, de lo contrario, la organización dificulta su viabilidad y posteriormente podría dejar de funcionar como sistema.

La cultura construye ese decidir organizacional, que es ya incorporado por cada integrante, dificultando que las y los miembros puedan atribuir a que es la misma cultura la que opera sobre la organización para que sea vista de tal o cual modo por ellos y ellas mismas, es decir, que estos aspectos culturales serán transparentes y difíciles de identificar por parte de quienes componen y están inmersos dentro de la organización.

Lo anteriormente expuesto permite identificar una de las principales dificultades para la observación y análisis cultural de una organización, es la socialización en sí misma por parte de quienes la componen, haciendo de esta forma de “ser organizacional” como el único viable y conocido. Por otra parte, estos rasgos culturales también proyectan otra dificultad sobre quien observa y analiza, puesto que condicionan y limitan las estructuras bajo las cuales estudia la organización.

IV. Identidad Organizacional

La identidad organizacional u identidad organizativa, responde a la cuestión sobre “quienes somos en realidad”, que se hacen los miembros de una organización determinada.) (Marín y García, 2002). Es por ello que la identidad organizacional emana a partir de aquel conjunto de experiencias y



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



creencias que son propias de las y los miembros de la organización, y que se acumulan a lo largo del tiempo.

En complemento a esta idea, la definición original de identidad organizacional proporcionada por Albert y Whetten (1985) es relativa a lo central, distintivo y duradero acerca de una organización, basado en el modelo de interacción de identidad y la teoría de la identidad individual (Cooley , 1922 ; Erickson , 1968; Mead , 1934) , ellos sostienen que la interacción y la comparación con otras organizaciones es donde están las claves para la formación de la identidad de la organización propia. Similar a la identidad individual, La identidad organizacional es un proceso de comparaciones inter ordenados (Albert, 1977). Durante los procesos, los miembros comparan continuamente su propia organización, con las organizaciones de destino y obtienen esa información evaluativa, que contribuye a la definición y construcción de identidad de los miembros de su propia organización⁵

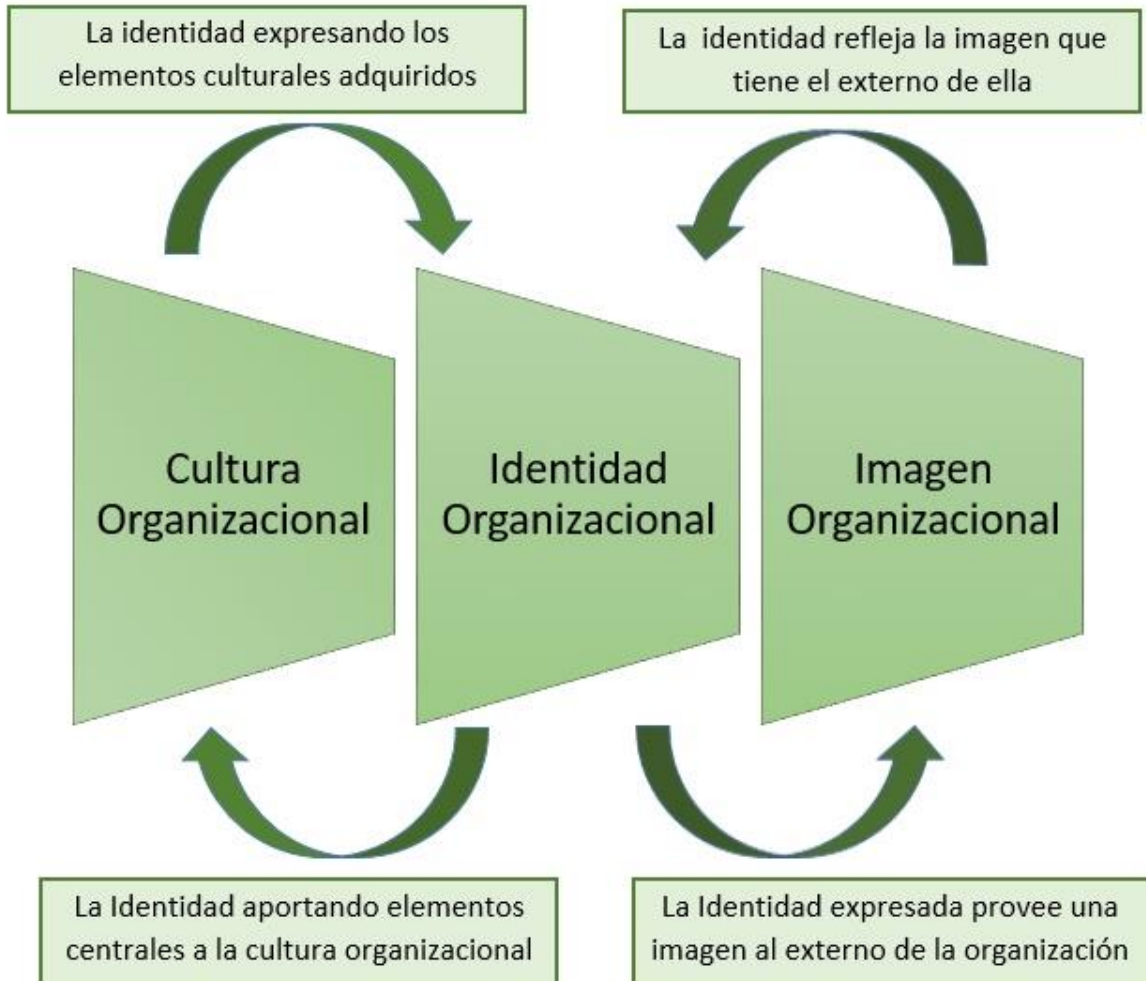
No obstante, persisten algunas diferencias, pues mientras que ellos conciben a la identidad organizacional como un conjunto de afirmaciones e historias persistentes acerca de la naturaleza única de la organización, otros como Gioia, (1994) se refieren a la identidad organizacional como una comprensión común, trasladando la atención de lo que es explícitamente afirmado al conjunto de estructuras cognitivas compartidas de las y los miembros de la organización. Las teorías de identidad organizacional suponen explícita o implícitamente, que la identidad organizacional descansa en una combinación de procesos cognitivos, esquemas interpretativos, estructuras de conocimientos, entendimientos compartidos, afectos y valores comunes.⁶

Hatch y Schultz (2002) proponen otro modelo dinámico para ilustrar la relación entre la organización la identidad, la cultura, y la imagen (ver figura). Según este modelo, las y los miembros expresan su comprensión de su cultura organizacional a través de la identidad de la organización, que a su vez, afecta a la percepción de los demás fuera de la organización acerca de la organización. La percepción de las personas externas o la imagen de la organización, afecta a la identidad de la organización, que a su vez se refleja en los elementos centrales de la cultura de la organización.

⁵ Yueh-Ysen, L. “Organizational Identity and Its Implication on Organization Development”, 2004

⁶ Contreras, A., “Antecedentes teóricos y niveles de análisis de la identidad organizacional”, Revista Electrónica Nova Scientia, Nº 6 Vol. 3 (2), México, 2011.

Figura: Modelo de Dinámica de la Identidad Organizacional



Fuente: Elaboración propia

La investigación sobre las identidades organizacionales se ha sostenido a través del tiempo desde distintos paradigmas, por lo cual es complejo definir una metodología establecida para estudiar este fenómeno, no obstante, a continuación se exponen enfoques que proveen los principales elementos en los cuales el investigador puede fijar su atención.



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



Tabla: Enfoques en el estudio de la identidad organizacional y la identificación

	Identificación	Identidad Organizacional
Naturaleza fenomenológica	Propiedades emergentes (relativas al clima organizacional, satisfacción laboral, entre otros)	Conjunto general de afirmaciones e historias sostenibles acerca de la organización
Fuentes de información y recolección de datos	Entrevistados Escalas	Informantes (personal interno informado) Autobiografías, entrevistas, investigación de archivos
Análisis de los datos	Medidas (evaluación de “un grado de”, en materia de “más o menos”)	Descripción (búsqueda de características, dimensiones, entre otros.
Tópicos de validez	Revisión estadística	Un tema abierto

Fuente: adaptación de Ravasi y Von Rekom (2003) recopilada de Contreras (2011)



CAPÍTULO IV

Diseño Metodológico





*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Diseño Metodológico

I. Fundamentación

Dentro de la realidad social, emergen diversos contextos y eventos que producen interés desde el área investigativa, en este sentido, es el investigador quien observando y fijando su objeto de estudio, despliega un repertorio de técnicas y herramientas que le permitirán establecer un análisis en profundidad de estas condiciones. La investigación que a continuación se expone, fija su estudio en los procesos y características que se evidencian como identitarios de una organización, correspondiente a Fundación Daya, y capturar aquellos elementos que a juicio de sus integrantes son los más significativos y esenciales.

A la luz de lo que se desea investigar, se argumenta la necesidad de incorporar una metodología de estudio cualitativa, la cual permitirá recoger los procesos subjetivos, en su propio contexto, de las y los integrantes del equipo de la fundación, y de qué forma significan los rasgos identitarios de su organización.

La identidad organizacional es la que otorga un sello distintivo que incide directamente en la forma que esta misma organización se estructura y se desempeña, puesto que trae consigo un conjunto de principios éticos, valóricos y profesionales. Este componente está condicionado por distintos contextos culturales y sociales, que la organización pudiese incorporar, modificar o restringir hacia su funcionamiento interno, siendo estos matices los relevantes de ser estudiados.

Es por ello que es fundamental observar con detenimiento, y desde la apreciación subjetiva de los eventos, la forma en que estas mecánicas de organización, pueden presentar elementos emergentes que aportan al desarrollo de una labor organizacional, es decir, rasgos identitarios que orientan significativamente la forma en que los objetivos y trabajo de la organización, se materializan hacia sus pacientes y otras organizaciones asociadas al cannabis medicinal.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



II. Definición del método

El paradigma de investigación seleccionado para estudiar el fenómeno social corresponderá al cualitativo, el cual es concebido por Strauss y Corbin (2002) en su sentido más amplio como aquella investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación. En adición, consideran tres componentes como los que esencialmente caracterizan la investigación cualitativa:

- a) Datos: provenientes de distintas fuentes, entrevistas, observaciones, registros entre otros.
- b) Procedimientos: mecanismos bajo los cuales se interpretan y organizan los datos. Entre los cuales se pueden distinguir conceptualización y reducción de datos, elaboración de categorías de análisis, y relaciones conceptuales.
- c) Informes escritos y verbales: se pueden presentar como artículos, revistas científicas o libros

Conociendo esta diferencia inicial, Taylor y Bogdan (1986, citado en García y cols.,1999) proveen una definición hacia este método de investigación, y consideran que la investigación cualitativa es “aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”. Los autores consideran que la investigación cualitativa posee las siguientes características

1. Es inductiva
2. El investigador ve el escenario desde una perspectiva holística.
3. Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.
4. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
5. Para el investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
6. Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas.
7. Los métodos cualitativos son humanistas.
8. Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación.



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



9. Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.
10. La investigación cualitativa es un arte.

A razón de mencionar cuales pueden ser las fuentes para obtener datos cualitativos, LeCompte (1995) concibe que este tipo de investigación está compuesta por una “categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, notas de audio, video cassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos”

III. Tipología de estudio

La Investigación por realizar estará vinculada al tipo **descriptivo-exploratoria**, puesto que está caracterizada preponderantemente por un conjunto de descripciones densas, recopiladas a partir de la participación del investigador en los distintos espacios de relación en los que las y los sujetos de estudio se vinculan. El componente descriptivo ha sido esencial para entregar soporte al procedimiento de análisis, puesto que es a través del mismo análisis previo de diversas grabaciones, observaciones y captura de material audiovisual, que se ha construido la posterior estructura metodológica con que se analizarán los datos (*posteriormente se explica en detalle la forma en que esta estructura fue construida*).

IV. Enfoque Cultural Interpretativo

Método Etnográfico Clifford Geertz

El enfoque bajo el cual se obtendrán e interpretarán las referencias respecto del fenómeno identificado, será el método etnográfico propuesto por Clifford Geertz, el cual como primera condición fundamental es considerado de orden **interpretativo**. El método etnográfico de Geertz interpreta el flujo del discurso social y la interpretación consiste en tratar de rescatar "lo dicho" en



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



ese discurso de sus ocasiones precedidas y fijarlo en términos susceptibles de consulta.⁷

La teoría cultural opera observando la acción social humana e interpretándola, no obstante y a diferencia de otras teorías, entiende que las acciones sociales humanas *son comentarios sobre algo más que ellas mismas, y que la procedencia de una interpretación no determina hacia dónde va a ser luego impulsada*. Es por ello que la segunda condición fundamental es que **esta teoría no es predictiva**, puesto que se centra en manifestar una condición observada e interpretada, que debido a sus especificidades y de descripción particularista, difícilmente podrá evocar el sentido que posteriormente tomará.

Este método hace aún más complejo la producción teórica y pone de manifiesto la necesidad de que esta teoría se desarrolle más cerca del terreno que es estudiado, en comparación a lo que permanece en el caso de ciencias que son más capaces de entregarse a la abstracción imaginativa. De esta forma, la teoría se enfoca a realizar descripciones minuciosas que se contextualizan en el terreno particular donde fijan su observar:

“Cuanto más se desarrolla la teoría más profunda se hace la tensión. Esta es la primera condición de la teoría cultural: no es dueña de sí misma. Como es inseparable de los hechos inmediatos que presenta la descripción densa, la libertad de la teoría para forjarse de conformidad con su lógica interna es bastante limitada. Las generalidades a las que logra llegar se deben a la delicadeza de sus distinciones, no a la fuerza de sus abstracciones” (Geertz, 1973)

El método etnográfico propuesto por Geertz se centra en descubrir estructuras conceptuales, aquellas que dan cuenta de los actos, lo "dicho" del discurso social, y en la construcción un sistema de análisis. Se elaboran en términos de aquello que es genérico de esas estructuras, *aquello que pertenece a ellas porque son lo que son, se destaque y permanezca frente a los otros factores determinantes de la conducta humana*.

⁷ Geertz, C., “La interpretación de las culturas”, 2003, Editorial Gedisa,



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



En complemento a los principios postulados por Geertz para la interpretación de una cultura, Atkinson y Hemmersley (1994:28) conceptualizan la Etnografía como Investigación social bajo las siguientes características:

- a) Un fuerte énfasis en la exploración de la naturaleza de un fenómeno social concreto, antes que ponerse a comprobar hipótesis sobre el mismo;
- b) Una tendencia a trabajar con datos no estructurados, es decir, datos que no han sido codificados hasta el punto de recoger datos a partir de un conjunto cerrado de categorías analíticas;
- c) Se investiga un pequeño número de casos, quizás uno solo, pero en profundidad;
- d) El análisis de datos implica la interpretación de los significados y funciones de las actuaciones humanas, expresándolo a través de descripciones y explicaciones verbales, adquiriendo el análisis estadístico un plano secundario.⁸

⁸ García y col., *“Metodología de la Investigación Cualitativa”*, 1999, Ediciones Aljibe, p. 45



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



V. Organización metodológica

1. Pregunta de Investigación

¿Cuáles significados las y los miembros pertenecientes al equipo de Fundación Daya, constituyen como referentes identitarios de su cultura organizacional actual?

2. Objetivos de investigación

Objetivo General

- *Conocer las significaciones compartidas por los integrantes del equipo de Fundación Daya que constituyen los referentes identitarios de la cultura organizacional actual.*

Objetivo Específico

- Identificar las significaciones compartidas por el equipo en relación a los componentes relacionales de la cultura organizacional que se constituyen en referentes identitarios de ésta.
- Identificar las significaciones compartidas por el equipo en relación a los componentes materiales de la cultura organizacional que se constituyen en referentes identitarios de ésta.
- Identificar las significaciones compartidas por el equipo de Fundación Daya en relación a los componentes simbólicos de la cultura organizacional que se constituyen en referentes identitarios de ésta

3. Colectivo de Investigación

El colectivo que será objeto de estudio dentro de la investigación estará principalmente compuesto por profesionales, técnicos u administrativos, que actualmente se desempeñen dentro de Fundación Daya.

4. Criterios de Inclusión

- ✓ Aquellas y Aquellos profesionales, técnicos o administrativos que estén actualmente desempeñando labores dentro de Fundación Daya.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



- ✓ Que el tiempo con el que cuentan desempeñando estas actividades sea igual o superior a 6 meses
- ✓ Que desee participar libre y voluntariamente de la investigación a realizar

5. Técnicas de Recolección

a) Observación Participante con descripción densa

La primera técnica de recolección con el cual se estudiarán las referencias obtenidas es la **observación participante**, la cual puede ser considerada como un método interactivo de recogida de información que requiere una implicación del observador en los acontecimientos o fenómenos que está observando.⁹

Se escoge esta técnica para obtener referencias significativas que surgen a partir de la implicancia del investigador, por lo cual emanan de la interacción social de éste, con el fenómeno que es objeto de su estudio.

b) Entrevista Semi estructurada

Técnica con la cual se espera a partir de la interacción verbal, producir información con respecto al fenómeno estudiado. La entrevista estará alineada con los tópicos previamente diseñados, para indagar en aquellos significados que le han otorgado las y los miembros de la organización al fenómeno.

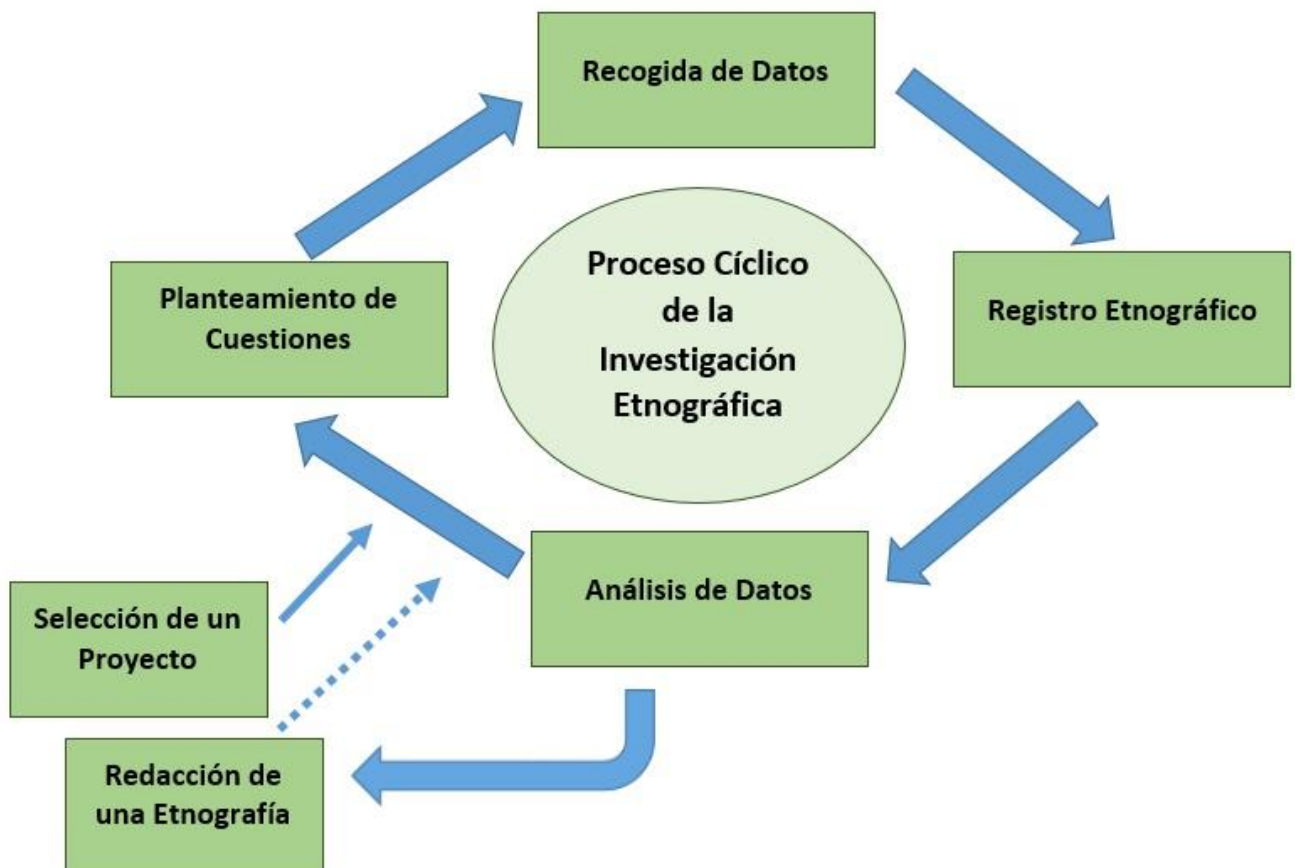
c) Registro Audiovisual

De forma complementaria, se utilizan y utilizarán medios fotográficos y de audio que permiten diversificar la forma en que se aborda la temática, y capturar nuevos elementos relevantes que puedan profundizar desde otras áreas. Entre ellos se encuentran capturas fotográficas y registros de audio de aquellas instancias de participación de las y los miembros de Fundación Daya a lo largo de la investigación.

⁹ García y col., “*Metodología de la Investigación Cualitativa*”, 1999, Ediciones Aljibe, p. 165

6. Metodología de Análisis

A fin de definir la forma en que los datos obtenidos han sido y serán analizados, Spradley (1980) propone un proceso cíclico acerca de la investigación etnográfica. (Ver figura a continuación). El proceso inicia con la selección de un proyecto, inicialmente la temática a abordar, donde posteriormente se levantan las primeras preguntas para el planteamiento de cuestiones. Seguido a eso, la recogida de datos inicial, con sus respectivos registros (desde diversas técnicas) a partir de los cuales se podrán plasmar los datos. A continuación de ello, el siguiente paso es analizar los datos, permitirán volver al campo con nuevas interrogantes que le permitirán profundizar en el fenómeno. El paso final, es la redacción de la etnografía, no obstante, este paso puede abrir el espacio a nuevos planteamientos de cuestiones y recogida de datos.



Fuente: Proceso Cíclico de la Investigación Etnográfica, (Spradley, 1980:29)



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



El método de análisis de los datos obtenidos corresponderá al **análisis discursivo** desde la **codificación abierta**, La codificación abierta es mencionada por Strauss y Corbin (1999) como un proceso analítico mediante el cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones, de este modo se: a) *conceptualiza el fenómeno*; b) *se ahonda en el análisis* c) *se descubren y elaboran las categorías y sub categorías*.

7. Categorización de los datos

La estructura bajo la cual se organizarán los datos recopilados durante la investigación, se ha formulado como “Categorización por tópicos”. La categorización fue diseñada a partir de la transcripción y posterior análisis de Registros hechos por el alumno sobre el equipo Fundación Daya, específicamente de reuniones de equipo. La categorización por tópicos se emprende bajo un filtro de tres niveles:

- a) **Primer Nivel de Categorización:** Corresponden a aquellos elementos discursivos que develan identidad desde un sentido gregario, vale decir aquellos extractos que fueron recopilados que se refiere como grupo, con sentido de “nosotros”. Esto fue realizado para diseñar el protocolo de investigación y los tópicos que se trabajarían en el mismo
- b) **Segundo Nivel de Categorización:** Corresponden a los tópicos seleccionados para develar los rasgos identitarios de la organización los cuales corresponden a tres; Tópico relacional, tópico material, tópico simbólico. Estos tópicos orientan el protocolo y la organización de los datos.
- c) **Tercer Nivel de Categorización:** Corresponderán a aquellos subtópicos que emergen de los tópicos anteriormente mencionados, y son los que en definitiva, dilucidarán las principales significaciones con respecto a los rasgos identitarios presentes en la organización y los cuales estarán desarrollados ampliamente en el capítulo de análisis.



CAPÍTULO V

Análisis de Datos





*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Análisis de datos

Categorización por segundo filtro

Tópico Relacional: Compuesto por fragmentos que develan identidad a partir de significados, valores e interpretaciones compartidas en común por el grupo (códigos)

Tópico Material: Compuesto por fragmentos que develan identidad a partir de la acción de compartir elementos materiales en común

Tópico Simbólico: Compuesto por fragmentos que develan identidad a partir de vínculos de afectividad, convivencia, relaciones interpersonales entre otros.

A continuación, se presenta el tercer nivel de filtro de los fragmentos en sub tópicos, que se adscriben de los tres tópicos, y que particularmente permitirán reflejar dimensiones más específicas para interpretar y analizar los relatos producidos por las entrevistas, transcripciones de las conversaciones que se dan en reuniones del equipo, registros de observaciones realizadas en diferentes contextos y eventos.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



I. Análisis Tópico Relacional

a) Subtópico relacional Colaborativo:

Este subtópico centra el aspecto colaborativo que los fragmentos recopilados pudieron dilucidar, en este sentido, las y los integrantes del equipo de Fundación Daya plantean que una de las características esenciales que identifican las relaciones que se gestan en su interior, evidencia la capacidad del grupo de operar contribuyendo en distintas labores:

“Para mí personalmente como experiencia como equipo de trabajo ha sido muy enriquecedora, ¿Por qué? , porque todos nos nutrimos del otro también, yo me he nutrido mucho de la Ana María, de la Paulina, del Nicolás, de todos mis compañeros que están acá también, hay un respeto por eso ¿cachai? porque independiente de que tengamos nuestros cargos y tengamos asignaciones de diferentes trabajos, hay una colaboración mutua continua” (Fragmento Entrevista N°1, Anexo 3)

Desde lo anteriormente expuesto se logra identificar que las acciones del equipo se fundamentan en el trabajo realizado en conjunto, donde si bien los roles profesionales están previamente definidos, estos no excluyen la posibilidad de operar en otras áreas en las cuales se requiera ayuda.

El equipo evidencia lo que es mencionado por Marín y García, en que la organización tiene como papel “facilitar la consecución de fines que superan las posibilidades individuales”, puesto que, a través de la acción colaborativa, se potencia la capacidad de lograr los objetivos institucionales.

Posteriormente establece diferencias con otros ambientes laborales que ha experimentado la entrevistada, haciendo un contrapunto que permite distinguir claras diferencias con respecto al método de trabajo actual en la fundación:

“...en otros lugares no pasa, cuando tu vení de una empresa, porque yo vengo de una empresa, donde tú tienes un cargo, donde te tienes que hacer cargo de esto y tu jefe es este, y si te piden a hacer otra cosa, ya te enojaste, ya dijiste: “pero porque si a mí no me pagan por eso”, esas son típicas respuestas de tus compañeros y aquí eso no pasa ¿cachai? ” (Fragmento Entrevista N°1, Anexo 3)



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Consecutivamente reafirma esta condición, y añade otro elemento a esta comparación, caracterizando al ambiente laboral de las empresas como un lugar en el que prima la competencia dentro de los grupos, lo que dificulta la consecución de los objetivos que se propone una organización.

“Aquí todos hacemos de todo, nos ayudamos si nos podemos ayudar, cada uno tiene claro su rol también, pero si yo tengo que ir a abrir la puerta, tengo que ir a no sé, regar las plantas, recoger la basura, cualquier otra cosa que no me compete, lo voy a hacer igual, porque estamos como todos luchando por lo mismo, entonces no pasa esa como competencia interna que siempre rige en las empresas o en las oficinas.” (Fragmento Entrevista N°1, Anexo 3)

Para complementar esta idea, posteriormente otra entrevistada explicita esta condición, y la reafirma:

“Mira yo diría que es como, somos como equipo bien colaborativo, en general nadie hace su trabajo muy independiente del otro, somos, si hay que ayudar en algo y vamos todos a ayudar en ese algo que hay que hacer” (Fragmento Entrevista N°3, Anexo Número 6)

b) Subtópico Relacional Comunitario

Otro de los subtópicos que fue posible identificar se centra en el enfoque comunitario que orienta las acciones que realiza Fundación Daya, tanto dentro de su equipo, como también para las y los pacientes que se vinculan con la fundación. Uno de los conceptos clave que configura el funcionamiento, visión, organización, entre otros, es la compasión (el cual será analizado posteriormente en mayor profundidad, dentro del “análisis tópico simbólico”) es el motor que inspira un enfoque comunitario:

“Aquí todos los días circula mucha gente, no sólo nos relacionamos quienes estamos aquí, sino que también con los pacientes, y todos formamos una comunidad, y en esa comunidad estamos todos alineados a en el fondo en, los pilares básicos de Daya, que es ayudar al otro, el amor, el amor compasivo”. (Entrevista N°2, Anexo N°5)



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



A su vez es este mismo valor el que orienta la atención que se brinda en Fundación Daya hacia la comunidad, donde se reafirma la importancia de establecer vínculos donde prime la compasión:

“La atención a la comunidad es uno de nuestros grandes fuertes, una de las áreas más grandes en Fundación Daya entonces realmente es primera llegada es importante, nuestros médicos nuestros terapeutas tienen esa amabilidad, tienen esa compasión por el paciente, tienen esas características, para nosotros es importante” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

A su vez prepondera un ambiente donde las y los pacientes se interrelacionan con distintos integrantes del equipo, fortaleciendo los vínculos profesionales/paciente, fomentando que cada paciente continúe este nexo con la fundación:

“Todos hemos tenido la oportunidad de tener contacto con los pacientes, y esa es la idea también, que todos tengamos contacto con el paciente, entonces ese nexo para nosotros es importante” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

En adición concibe la adherencia que se pueda genera, con el enfoque comunitario propuesto:

“(…) porque cuando el paciente llega acá, nosotros le damos la bienvenida, bienvenido a la fundación Daya, acá se tiene que quedar, no es como que va a un centro de salud, se atiende, le dan la cuestión y se va para siempre, no, al contrario, acá hacemos comunidad los invitamos a todos.” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

Los principios orientadores de esta organización son los que facilitan un sentido de pertenencia, son los que hacen que sus integrantes se sientan parte de una comunidad, es lo que Shein (1999) incorpora al mencionar las creencias, valores y supuestos que existen dentro de una organización. Fundación Daya se postula como una organización que crece y se configura en función de las y los integrantes que la componen, donde están presente otras organizaciones a favor del cannabidiol medicinal, del mismo equipo de trabajo de la fundación, y de las y los pacientes que asisten a la fundación



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



-
- *“Yo siento que a nivel de vínculos y organización, si bien nacemos de un poco... no de una organización grande que va intentando modular todas sus funciones, sino que de un grupo pequeño que empieza a organizarse en su propio crecimiento, esa mismo pertenencia que te va haciendo sentir más pertenencia, o sea que Fundación Daya es cada uno un poquito y todos aportamos ese poquito, como que somos e intercambiamos esa reflexión, o sea para mi es súper potente.”*
(Entrevista N°3, Anexo N°6)

Este extracto recopila esta característica de “organización progresiva”, en donde la estructura técnica de la Fundación se va adaptando a las necesidades que la misma organización va planteando a través del tiempo, vale decir, se estructura en función del crecimiento exponencial que ha tenido en el corto tiempo que lleva operando.

Ashby (1958) plantea frente a esto que solo en la medida en que se complejiza el sistema organizacional, es que este tendrá la capacidad para relacionarse con ambientes aún más complejos, y de esta forma poder interactuar adecuadamente con su ambiente. El objetivo a nivel comunitario propuesto por Daya, y al cual se alinean sus integrantes, fortalece los nexos interiores:

- *“El general de personas que estamos muy en pro de la causa y que tiende a hacer cambios, entonces ese motivo único que nos mueve que es ayudar y hacerlo de la mejor manera posible, yo creo que genera vínculos muy especiales y fuertes”.* (Entrevista N°3, Anexo N°6)

c) Subtópico Relacional Respetuoso

Otro de los elementos que fue destacado dentro de este tópico correspondió al respeto. Cuando las relaciones se basan en el respeto, se facilitan los canales comunicativos, y facilita la forma en que se expresan las y los integrantes, como también las y los pacientes:

“El respeto primero que todo, el respeto, la amabilidad, yo creo que eso se da en todos los ámbitos. Aquí de cierta forma nadie te va a pasar a



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



llevar, aquí la verdad es que siempre antes de uno expresarse, trata de ver la posición del otro”. (Entrevista N°2, Anexo N°5)

Posteriormente lo reitera, añadiendo también al amor como un valor que potencia el respeto dentro de las relaciones

“Jamás, en ningún momento, voy a tratar de pasar a llevar tu opinión o tu punto de vista. Entonces bajo ese sentido, yo creo que lo que más caracteriza las relaciones aquí, es el respeto y el amor, por sobre todo”. (Entrevista N°2, Anexo N°5)

Parte de este mismo respeto, se relaciona con la capacidad de atender y escuchar a otro, en este sentido se hace un contrapunto, puesto que se identifica que esta capacidad no siempre es empleada en otros centros de atención, mientras que en Fundación Daya se entiende como una característica esencial

“Yo creo que el escuchar, el escuchar y ponerle atención, aunque sea 5 minutos a alguien, que por lo general no lo hacen, ese para mí es como la característica más fuerte.” (Entrevista N°3, Anexo N°6)

Además, incorpora como elemento esencial la compasión, concepto que fundamental que está presente significativamente en los referentes incorporados

“El trato más un poco desde la compasión que hacemos un poco, la palabra que nos mueve acá, que es ponerte en el lugar del otro, pucha no...nadie tiene ganado nada, entonces uno nunca sabe cuándo va a tener que estar en los zapatos del otro, entonces ponerse en el lugar del otro y escuchar, yo creo que es lo que caracteriza.” (Entrevista N°3, Anexo N°6.



II. Análisis Tópico Material

a) Subtópico Material Acogedor

Uno de los elementos identitarios que más se evidenció durante la recogida de relatos, se centró en el carácter acogedor que diferencia a la fundación con respecto a otras organizaciones u instituciones que atiende pacientes. Fundamentalmente el espacio material de la fundación se configura para recibir a cada una de las personas que requiere de atención:

“Me encanta esta casa, la encuentro muy bonita, muy acogedora, bueno ese es como la identificativa de la fundación también, recibir en un lugar acogedor que no sea frío y en ese sentido yo creo que se cumple con el lugar, es un lugar con mucho verde, muchas plantas, árboles, que también en ese sentido, te entregan más de la naturaleza que a nosotros nos gusta tanto, entonces en ese sentido la casa está perfecta” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

El espacio que da soporte a las relaciones humanas, incide directamente la forma en que estas se gestan y se materializan:

“Estamos bien ubicados estamos contentos, tenemos jardines amplios, que hace que los pacientes, que la estadía de los pacientes sea mejor también, y para nosotros trabajar acá también, salir a almorzar afuera con toda esta vegetación es rico po” (Entrevista N°2, Anexo N°5)

La implementación de un espacio adecuado y que busque facilitar la adaptación de sus usuarios y usuarias, permite potenciar la inclusión de estos mismos, pudiendo conectarse favorablemente con el ambiente, haciendo más grato los procesos de tratamiento:

“La casa tiene súper buenas energías y eso lo dicen todos los pacientes que llegan, los niños también, niños con necesidades especiales, niños con problemas del desarrollo, que están conectados con otras cosas y no con la realidad, son los niños que más se quieren quedar, que les encanta la casa” (Entrevista N°3, Anexo N°6)

A su vez incide en la forma que las y los integrantes del equipo profesional llevan a cabo sus labores, puesto que un espacio de trabajo que sintoniza



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



con las necesidades de sus trabajadores, aporta comodidad para desempeñarse

“Siento que el espacio físico que tenemos tanto para los que trabajamos acá como para los pacientes que llegan, también es un espacio como armonioso que mejora esa relación, que mejora nuestro propio desempeño, como en un espacio de trabajo o sea tener una casa acogedora, y no un edificio, no una oficina con luz artificial y fluorescente todo el día, hace diferencias. (Entrevista N°3, Anexo N°6)

b) Subtópico Material Limitante

Por otra parte, cuando las condiciones materiales no logran dar respuesta a la necesidad de todas las personas que interactúan con la organización (como paciente o profesional), se produce una limitante que coarta las posibilidades de crecimiento de la organización, lo que si bien, no se configura como un obstaculizador que inhabilite su funcionamiento, disminuye su capacidad de cobertura y espacio para profesionales que se puedan desempeñar:

“Claro lo que siempre pasa en una fundación que está en crecimiento, nos estamos quedando medios chicos, ¿cachai? Entonces ya hay que pensar en buscar otro lugar que nos permita estar más cómodos a todos, o buscar la forma acá de cómo organizarnos.” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

Posteriormente añade:

“... esto sigue creciendo, necesitamos más gente, entonces en ese sentido, que también sabemos que tenemos que ir creciendo con el lugar físico.”

En ese sentido, y ante la alta demanda de la población hacia la fundación, es que se hace menester que el equipo profesional se amplíe, trayendo dificultades para incorporarse al espacio, por lo que esta condición no solo a usuarios y usuarias, sino también a las y los profesionales

“Infraestructura podemos seguir mejorando, pero viene dado un poco por el crecimiento exponencial que ha tenido la fundación, nosotros



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



hasta hace un mes, éramos 10 personas contratadas hace dos meses, y ahora somos 20, entonces también es un poco difícil manejar esos cambios”. (Entrevista N°2, Anexo N°5)

Las organizaciones a medida que van creciendo, y necesitando más recursos para llevar a cabo sus objetivos, por lo que idealmente deben incorporar estrategias y orientar acciones, en ocasiones hasta cambiar su nomenclatura. La organización se va reordenando e implementando nuevos recursos según sus necesidades en cada etapa:

“Siento que esto es casi como casi un ser vivo que se va desarrollando solo y hay que ir proveyéndole sus necesidades, como cuando uno crece, cambiar de zapatillas más rápido, cambiar de ropa más rápido.” (Entrevista N°3, Anexo N°6)

c) Subtopico materialidad como proyección en el tiempo

Desde otro punto de análisis, se observa que, si bien las condiciones materiales actualmente no cubren a cabalidad las necesidades de la organización, se realiza una anamnesis de los procesos por los cuales ha tenido que atravesar la fundación, donde sus integrantes distinguen etapas, etapas de la organización:

“claro que podría mejorar mucho más, o sea si me preguntas hay muchas cosas mejorar, pero yo siempre evalúo desde el momento inicial a lo que somos ahora, y es una curva ascendente todo el rato po” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

Estas condiciones pasadas permiten graficar un crecimiento positivo para la organización, la cual se ha ido estructurando a medida que va creciendo, su consolidación se materializa progresivamente en el tiempo:

“partió todo esto en la casa de la Ana María, después en una sola sala, después ya había dos salas, todo ha ido evolucionando de manera positiva, entonces en ese sentido los espacios también han ido evolucionando positivo”. (Entrevista N°1, Anexo 4)



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Las limitantes actuales dificultan la reorganización del equipo para, eventualmente, aumentar su cobertura. No obstante, no limita la posibilidad de establecer proyecciones organizacionales:

“Yo me imagino un centro de salud acá en Santiago Fundación Daya, no sé, tres veces esto ponte tú, quizás obvio no una casa así, peros si un centro a lo que nosotros queremos como infraestructura, acogedor, no estas salas horribles de salud, yo me imagino eso un centro así bacán” (Entrevista N°1, Anexo N°3)

Se observa un aprecio significativo en cuanto a los principios de Fundación Daya, un esfuerzo por conservar el carácter acogedor que se mencionaba anteriormente. La posibilidad de utilizar un espacio y moldearlo a pulso con respecto a las necesidades de la organización, permite entregarle un sello propio, un modo particular que innova dentro de la actual metodología para trabajar en el área de la salud:

“El cambio de paradigma y van a participar de estos lugares, que van a ser diferentes, absolutamente diferentes a lo que hay ahora, a un centro de salud de hoy, absolutamente diferente, y se puede hacer, o sea, en ese sentido uno puede recibir colaboraciones para lograr eso” (Entrevista N°1, Anexo N°4)



III. Análisis Tópico Simbólico

a) Subtópico Simbólico Compasivo

Uno de los valores esenciales que se destacan en Fundación Daya, se asocia a su nombre, el cual representa su actuar fundamentado en la compasión:

“(...) partiendo de la palabra Daya, nuestra palabra, que es compasión, pero de la compasión... es que siempre me ha pasado personas que dicen, compasión es como “ay pobrecito” como que... no es esa compasión, la compasión es ponerse en los zapatos del otro, o sea yo entiendo lo que a ti te está pasando y comprendo.” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

Esta conceptualización se entiende desde los principios filosóficos, valóricos y espirituales desde los cuales se sostiene la labor de la organización:

“Yo creo que la compasión, desde el término budista, no desde el término cristiano (...) Sí sí, aquí muchos nos regimos más por las creencias budistas que las católicas apostólicas romanas, sobre todo la Ani, el Nico, los que formaron esto, son todos muy movidos por las tradiciones y creencias budistas y de a poquito hemos ido llegando otros que promulgamos más esas creencias que otra cosa, entonces vamos más por ese lado de los valores.” (Entrevista N°3, Anexo N°6)

La compasión opera bajo una lógica de empatía que estimula al apoyo y ayuda, desde los objetivos de la misma fundación, labor que se centra en potenciar acciones que disminuyan el sufrimiento humano:

“El ayudar, que igual está súper relacionado con la compasión, pero eso se da en nosotros también, mientras podamos ayudar lo vamos a hacer a ojos cerrados.” (Entrevista N°3, Anexo N°6)

Este valor correspondiente al tópico simbólico busca desarrollar tanto en las y los profesionales de Fundación, sus pacientes, y organizaciones externas, a cultivar un enfoque de trabajo que consista en el apoyo mutuo, reconociendo que hay un rol y labor propio, pero que no inhabilita para mediar la situación problema de otro:

“Uno puede tener otro nivel de conciencia en donde no pienses en ti, sino que piensas en otro, obviamente te haces cargo de tus cosas y de



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



tu vida personal, pero tu vida laboral vas y piensas en otro, esa es mi mirada, yo tengo ese, esa conciencia de que realmente algo podemos hacer”. (Entrevista N°1, Anexo N°4)

b) Subtópico Simbólico Amor

Por otro lado, un valor que también se añade es de la incorporación del amor, tanto en la función con cada uno de los y las pacientes que acude a Fundación Daya para tratar su patología, como también para el equipo de profesionales:

“Con amor , con amor, con buena onda como siempre, y creo que esos, hay que tener súper claro que desde ahí es de donde trabajamos, de ahí es de donde partió todo esto también, desde esa base, así como lo hacemos, como ayudamos a mas, buscando ese proyecto, esa acción, ese programa, esa agrupación, desde ahí, de decir “queremos ayudar.” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

“Completamente el amor, en todo su esplendor (lo menciona sonriendo), eso es porque lo que se hace se hace con amor la atención del doctor en el fondo eso es” (Entrevista N°2, Anexo N°5)

Este valor es significativamente incorporado, puesto que son las mismas experiencias vitales, muchas veces de profunda complejidad, las que plantean la necesidad de difundir este valor para confraternizar con la situación de otro. Las situaciones de desencuentro con los actuales modelos de intervención en salud en ocasiones generan que las y los pacientes no tengan una adecuada disposición a adherir a otro tipo de intervención. Es por ello que las y los profesionales guiados por este valor, buscan facilitar este proceso de transición, desarrollar confianza en el o la paciente.

“Hay mucha gente que llega reticente y desconfiada, pero en el transcurso igual se van dando cuenta que esto está hecho con la mejor de la disposición con el mas amor posible, y la mayoría que yo creo que se van quedando y relacionando siempre acá con la fundación.” (Entrevista N°3, Anexo N°6)



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



c) Subtópico Simbólico Entendimiento

Además de los dos anteriores subtópicos, se adiciona el valor del entendimiento, debido a la necesidad de orientar las acciones de la fundación para que sean recibidas adecuadamente, para las y los sujetos de intervención y quienes no lo son:

“La gente ya está pidiendo, ya no está creyendo en los gobiernos, en los sistemas que existen actualmente, ya se está aburriendo de eso, el capitalismo, hay muchos que ya están en búsqueda de algo más natural de algo más, no sé, el entendimiento, un lugar donde te sientas acogido”
(Entrevista N°1, Anexo N°4)

Enfocando este subtópico hacia la población que es susceptible de recibir una atención y tratamiento a sus patologías, el entendimiento se configura como una capacidad para internalizar la situación de cada paciente, para comprender su situación desde la empatía y posteriormente intervenirla:

“imagínate cuanta gente se pasea como por diez clínicas hospitales buscando ayuda porque tiene una enfermedad súper extraña que no saben, y todos así como “váyase a la casa, no hay nada más que hacer” eso no es una respuesta, eso no es hacer salud, aquí la gente llega, aquí se puede quedar, venga cuando quiera, aquí lo vamos a escuchar lo vamos a entender” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

Ahora bien, externalizando este concepto de entendimiento, el equipo de la fundación busca estrategias para ser internalizados por la población general como una organización que trabaja desde el área de la salud con una labor formal y comprometida, se espera un entendimiento desde la población que se halla externa:

“Primero el entendimiento de qué significa esto, o sea comprender a cabalidad, comprender a cabalidad el escenario, tanto el tema de gobierno, no sé, en el área de la salud, en el área de la educación, en todas las áreas un entendimiento de la situación actual, eso esperaría en primera instancia” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

“Entonces la gente entiende la gente empoderada, la gente informada es la que puede tomar buenas decisiones” (Entrevista N°1, Anexo N°4)



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Fundación Daya por ende, en su labor diaria, tiene un labor como promotor socioeducativo acerca del uso medicinal del cannabis, de innovar como paradigma de salud, y de expandir los valores esenciales en los que se basa la orgánica de la fundación.

“Creemos en la gente y hacemos todo lo posible para que la gente entienda de la mejor manera esto, lo que es el cannabis medicinal, lo que es un nuevo paradigma de salud, lo que es la compasión, de la generosidad” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

d) Subtopico Simbólico Educativo

Fundación Daya cuenta con un equipo de profesionales del área de la salud que se vinculan con sus pacientes, y que a través de la educación, busca promover el uso del cannabis como tratamiento medicinal. En este sentido, Fundación Daya provee las herramientas de conocimiento técnico para que el paciente pueda preparar su propio tratamiento, puesto que actualmente no existe una oferta legal para el aceite de cannabis, por lo que son los mismos pacientes los que deben aplicar estos conocimientos para autocultivar y posteriormente manufacturar dichos productos:

“Educación, full educación, el tema del cannabis medicinal es conocido para algunos, pero desconocido para muchos y en ese sentido, yo creo nosotros nos hemos hecho cargo de educar a la gente” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

Por lo que esencialmente la organización promueve esta terapia a partir de la socioeducación que realizan los profesionales, en la consulta, o en los talleres que se realizan dentro de la organización *(Para observar imágenes de estas actividades, véase anexos, sección imágenes)*

“Educar a la gente con respecto al cannabis, respecto a cómo se cultiva, respecto como se prepara, y de cómo eso puede ayudar a un familiar, o a ellos mismos, para ayudar a manejar una patología, sanarse manejar el dolor, aliviar el sufrimiento, tener una muerte más digna,



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



poder dormir, y un montón de cosas. Yo creo que promover ese tipo de capacidad en las personas es clave”. (Entrevista N°2, Anexo N°5)

La organización aúna esfuerzos para transmitir y difundir el conocimiento respecto de este tratamiento, para de esta forma democratizar el acceso al cannabis, y producir un beneficio, un bienestar, una mejora en la calidad de vida:

“Si es por mi yo estaría cultivando tranquilamente, y me trato mi patología tranquilamente y ya, y estoy súper bien, pero no po, yo quiero que todo el mundo lo sepa, yo quiero enseñarle a todo el mundo, yo quiero que todo el mundo tenga la información que yo tengo, para que se sienta beneficiado.” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

Finalmente, este valor de socioeducar, empodera a sus usuarios y usuarias, puesto que las considera como un elemento indispensable para potenciar su propio bienestar, es decir, es participante protagonista en su recuperación:

“Por esa razón es que la fundación ha crecido tanto, porque nosotros creemos en la gente, creemos en el paciente, creemos en las personas, de que, si yo te enseño algo a ti o al abuelito de 70 años, va a tener la capacidad de comprenderlo, quizás se lo tengo repetir de nuevo, se lo tengo que dejar en un papel anotado, se lo tengo que dar en un folleto” (Entrevista N°1, Anexo N°4)

e) Subtópico Simbólico lo comunitario como “de todos”

La dimensión simbólica de Fundación Daya también incorpora como un valor importante la proyección de que sus acciones logren abordar a la población desde una perspectiva comunitaria, que quienes se vinculan con la fundación se sientan parte y puedan también contribuir:

“Cuando digo que Fundación Daya va a ser grande y lalalala, no es porque los trabajamos acá va a ser grande, yo puedo pasar, todos los que trabajamos acá vamos a pasar, en algún momento, pero la fundación va a seguir siendo ¿cachai?, porque la fundación es la gente”. (Entrevista N°2, Anexo N°5)



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



La fundación está constituida no solo por su equipo profesional, sino que todos y todas las que desean formar parte de manera directa o indirecta, y esta característica se acentúa cuando ya capturan como opera esta organización

“generalmente me he dado cuenta yo que cuando la gente entiende lo que nosotros hacemos, se camiseta, se pone a disposición, “oye lo que necesiten”, “oye llámenme”, “oye yo tengo esto”, “oye puedo ayudar”. Eso que es lo que yo creo, que cuando se dan cuenta como de la esencia del tema, quieren ser parte. (Entrevista N°2, Anexo N°5)

La disposición de sus integrantes converge para producir comunidad, facilitando la participación, construyendo un sentido de pertenencia que aporta a los objetivos que se proponen. Evidencia de esto son los registros tomados durante el proceso de investigación, que dilucidan la proyección de la fundación hacia un centro de salud que incorpore otros tratamientos alternativos al modelo de salud actual:

“La buena disposición que hay acá, de sentir como de también sentirse parte de lo que nosotros queremos crear es una comunidad, que la gente pueda sentir que esta es sus casa y que si quiere venir a estar tranquila y venir a meditar al jardín pueda hacerlo” (Entrevista N°3, Anexo N°6)

f) Subtópico Simbólico Transformador

Este subtópico se orienta a producir cambios a nivel de sociedad, puesto que son estas mismas acciones las que son incorporadas por las y los pacientes, detonando un cambio significativo en ellos y ellas. Esto se debe preponderantemente a que es un trabajo que incorpora a el o la usuaria como transformador de su propia condición

“Personas que como te decía están desahuciadas, que la medicina tradicional los dejos de lado, que nunca más los pescó, simplemente los desahució les dijo no puedo hacer nada más por ti, la fundación está logrando que esas personas estén un poquito mejor de calidad de vida y ese poquito que para uno puede ser muy poquito para esa persona probablemente sea más que significativo y generó un cambio de vida potente” (Entrevista N°3, Anexo N°6)



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Reformula las intervenciones en salud, e incorpora mayor tiempo de intervención, lo que incide profundamente en el desarrollo y el tratamiento de la patología:

“Atendemos una hora a cada paciente, no trabajamos con 10 minutos como el resto de instituciones que atienden pacientes, y va por eso el reconocimiento, de reconocer que estamos ayudando a personas que ellos no habían podido ayudar y que les estamos dando soluciones mucho más concretas que el estado u otras organizaciones puedan haber dado hasta el minuto, sin desmerecer lo que se hace en otros lados obviamente”. (Entrevista N°3, Anexo N°6)

Otra de las aristas de transformación se levanta desde el papel pionero que ha tomado la organización en el universo del cannabis medicinal. Se sustenta en que es Fundación Daya un equipo que ha logrado liderar proyectos que son referentes a nivel sudamericano, en el área de plantación, de investigación, y de futura manufactura de productos a base de resina de cannabis.

“Reconocernos como de que sí, somos la institución que estamos llevando... la batuta en cuanto a cannabis medicinal en Chile, en Sudamérica también, ahora estos últimos meses nos hemos dado cuenta de que el impacto a nivel latinoamericano también es súper potente, no solamente a nivel chileno.” (Entrevista N°3, Anexo N°6)

Siguiendo esta ruta, son estas acciones la que se espera puedan proveerle a la fundación una imagen pública de una organización que busca mediar las problemáticas con un trabajo serio y prolongado, pero que también innova dentro de las intervenciones en salud:

“Yo creo que cuando ya tengamos estadísticas de cuál es el trabajo que hemos logrado, se podría dar un reconocimiento más al trabajo que estamos haciendo, yo creo que va un poquito por ese lado, de no decir como “ah son un grupito de gente que está promoviendo la marihuana” a pasar a entender que es un grupo que ayuda asesora y trata pacientes con cannabis como algo más serio.” (Entrevista N°3, Anexo N°6)



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Finalmente hace suya la misión de democratizar el acceso al cannabis, descentralizando la información y generando cambios en la actitud de la población en función del cannabis

“no estoy diciendo que vamos a ser como Apple, o una gran empresa, es el movimiento ¿cachai?, la gente, la revolución de democratizar el acceso al cannabis, eso es , de que esto sea asequible para todos, que no te oculten más la información, de que si sirve para la epilepsia, pongámonos a trabajar por qué sirve para la epilepsia,” (Entrevista N°2, Anexo N°5)

g) Subtópico Simbólico Visión Mística

Las orientaciones filosóficas que se han mencionado en los registros, manifiestan una tendencia hacia las corrientes que provienen del budismo, en las cuales se fundan las acciones, en este sentido, uno de los principales planteamientos identificados, permite observar que el actuar positivo y entregado, es concebido por las y los integrantes de Fundación Daya, como un funcionamiento que atraerá hacia sí misma mayores logros y crecimiento:

“Yo siento que cuando uno hace el bien, las cosas se devuelven, y eso se nota mucho aquí en la fundación. O sea como te decía hemos ido siempre por la verdad, ayudando, intentando mejorar este mundo que sabemos que no va por muy buen camino, y esa buena energía que nosotros ponemos se devuelve así pero en un doscientos y trescientos por ciento y eso es lo que nos ha permitido crecer” (Entrevista N°3, Anexo N°6)

El devenir del actuar positivo, es concebido como una forma de atraer transformaciones favorables para la fundación, y que facilita la consecución de metas, y se traduce en el bienestar de las y los pacientes, como también del mismo equipo, es decir, una interrelación que dialoga para materializar el bienestar.

“Todas esas buenas energías que hemos puesto se nos han devuelto con creces y con más y los buenos deseos de los pacientes cuando los ayudamos y todo eso, como que ha generado que esta cosa vaya



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



*creciendo así sola, bueno con mucha energía de todos los que estamos
acá pero, eso se nota” (Entrevista N°3, Anexo N°6)*

Estos principios de orden filosófico, se conciben como un motor para avanzar en el desarrollo de la fundación, la dedicación desde esta perspectiva proyecta que la organización se mantenga *“a pulso”*:

“Como, nada, una organización a pulso, que se ha creado a pulso, que se sigue creando a pulso, con harto esfuerzo, yo creo que se nota el esfuerzo también (...) Entonces yo creo que es como esa característica, una agrupación potente que ha sabido pelearla, que ha sabido luchar, que todavía nos mantenemos ahí en pie, porque si no esto, si no tuviéramos ciertos personajes que nos apoyan que nos ayudan en esa organización, ya abríamos cerrado las cortinas hace rato” (Entrevista N°2, Anexo N°5)



CAPÍTULO VI

Conclusiones





Conclusiones

I. Conclusiones y hallazgos desde la Teoría

Las investigaciones sociales se enmarcan en escenarios con multiplicidad de factores que se interrelacionan, en donde la ciencia social, desde una perspectiva cualitativa, busca interpretar las realidades. Para ello, la teoría se configura en un referente que dialoga con los datos descriptivos, no en la búsqueda de comprobación, sino, para poner en contexto los hallazgos que surgen del movimiento inductivo de la aproximación cualitativa e interpretativa con que se desarrolla la tarea analítica.

En esta Investigación, los referentes conceptuales empleados se ajustaban para conceptualizar y comprender la identidad organizacional, para hallar rasgos identitarios en los mecanismos de organización que actualmente están presentes en Fundación Daya.

Lawrence y Lorsch para relevar la contingencia que proviene del encuentro entre una organización y su ambiente, señala que la organización es un sistema complejo que se contextualiza en un entorno aún más complejo, por lo cual especializa selectivamente partes de sí misma para reducir las complejidades de su entorno.

Según las referencias de las y los propios miembros del equipo de Fundación Daya, se observa que existen límites claramente establecidos entre su orgánica y su complejo entorno, desde esta idea se desprende que Lawrence y Lorsch plantean que es la especialización selectiva de las partes de la organización, la que hace que esta última pueda adaptarse adecuadamente a su entorno, que en este caso sería el modelo de salud y las instituciones que trabajan en esta área. Esta condición fue posible de ser observada puesto que son las mismas declaraciones de sus miembros las que ilustran la necesidad de ser estratégicos (especializados) con los medios institucionalmente establecidos para poder seguir desarrollando el crecimiento de Fundación Daya

Dentro de la investigación fue posible observar como menciona Rodríguez (1981:1982), que existe un correlato sistema/subsistema en el



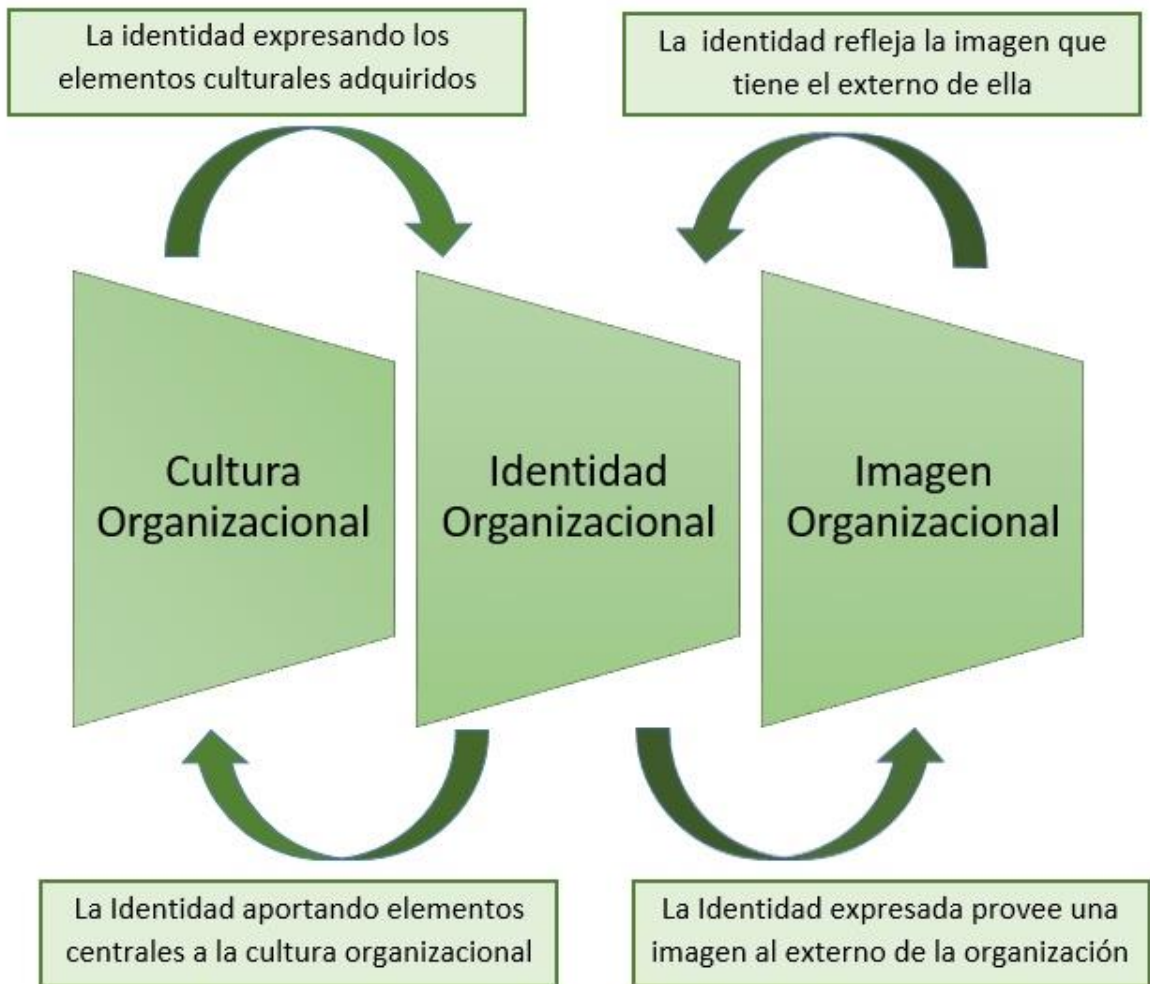
*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



modo que tiene la organización de trabajar con entidades de orden público que institucionalmente trabajan desde el estado. No obstante, y dentro de las mismas premisas señaladas por el autor, es posible observar que existe una significativa inclinación a funcionar de modo contracultural, puesto que gran parte del contenido valórico que tienen consigo este tipo de instituciones, es rechazada por el equipo, de modo que establecen un “manto protector” para conservar las condiciones bajo las cuales opera el funcionamiento de Fundación Daya.

La organización estudiada revela dentro de sus relatos la intencionalidad de llevar un trabajo y una orgánica distinta, una orientación inclinada según los valores propios de la Fundación en cuanto a la compasión, el entendimiento, el amor entre otros. Para ello se hace un contraste en el que se establecen claras diferencias entre otras organizaciones y Fundación Daya, lo que es entendido desde la teoría de la identidad individual, como un mecanismo para otorgarle un sello propio, una forma de hacer salud que sea distinta, es decir que es la comparación la que sirve como motor para la formación de una identidad para la organización propia.

Rescatando el modelo Dinámica de la identidad organizacional, Hatch y Schultz (2002) exponen la incidencia de la cultura organizacional heredada desde el entorno en la identidad organizacional, lo que, si bien se materializa dentro de Fundación Daya, como fue posible observar anteriormente es significativamente contracultural. Por lo que la imagen organizacional que trata de proyectar la Fundación se focaliza en evitar incorporar los elementos de la cultura organizacional del entorno institucional. Según las referencias y registros obtenidos, se observa que la imagen organizacional, por ende, es distinta, y que es lo esperado por el equipo de la Fundación, a través de ello se consolida una identidad organizacional nueva que aporta en definitiva otros mecanismos y lógicas de trabajo a la cultura organizacional del mundo de la salud imperante.



iiFuente: *Elaboración propia*

II. Conclusiones Metodológicas

El carácter cualitativo de la investigación permitió indagar desde la subjetividad, desde la participación en los contextos en los que se desempeña Fundación Daya, y recopilar distintos registros que evidenciaron rasgos preponderantes entorno a la identidad organizacional.

La metodología empleada se ajusta al enfoque desde el cual se deseaba abordar el fenómeno, su carácter deviene desde las ciencias sociales, específicamente desde la antropología, lo que le provee mayor flexibilidad al análisis y diversificación de las fuentes de recogida de referencias.

Esta metodología describe los fenómenos desde su propia forma de presentarse e interpreta las experiencias y significaciones que las y los individuos tienen con respecto al fenómeno, en un proceso de relación directa entre el investigador y su objeto de estudio.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



En la presente investigación se presentaron registros en distintos contextos en que participa la fundación a fin de capturar desde otras perspectivas, datos que dialogaran con la estructura de análisis por tópicos. Recurrir a otras fuentes de orden etnográfico, coadyuva a la labor del investigador para graficar el fenómeno estudiado.

El instrumento incorporado para recopilar las significaciones construidas por el equipo de Fundación Daya, fue el de entrevista semiestructurada, el cual siendo aplicado a referentes claves facilitó significativamente en descubrir los valores fundamentales para la investigación que movilizan la acción de la organización.

III. Conclusiones desde el trabajo social

La investigación realizada trae hallazgos innovadores, puesto que su marco de trabajo se focalizó en una Fundación que a pesar de tener un trayecto aún temprano, da respuesta a una necesidad en salud para patologías severas. Lo anteriormente descrito se ve obstaculizado puesto que, a nivel legislativo y penal, el cannabis sativa tiene restricciones y ambigüedades que hacen difícil la posibilidad de realizar tratamientos directos. Pese a ello, se observan lógicas de intervención que se pueden tecnificar, para consolidar un trabajo desde el área social, y que es concordante con la visión holística planteada por Fundación Daya.

Por otra parte, un aporte significativo se halla en la experiencia de estudiar una organización que opera bajo otros valores y metodologías que buscan generar mayor confianza y compromiso con las y los usuarios a través del cual provee una respuesta alternativa en salud para patologías complejas a través del cannabis medicinal. En la mayoría de los casos, es más efectiva, menos nociva y más económica.

En Fundación Daya se observa un trabajo prolongado, añadiendo mayor tiempo a sus intervenciones (una hora de atención terapéutica y médica), y se configura como una organización donde se pueden implementar intervenciones sociales planificadas y ejecutadas por una o un trabajador social. En adición a esto, el trabajador o trabajadora social puede cumplir con



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



un importante rol de las acciones asociadas a gestionar recursos, espacios, redes entre otros.

La labor de Fundación Daya emerge del compromiso social, de la necesidad identificada por su equipo de implementar nuevos paradigmas de trabajo desde el área de salud, contribuir en esta misiva desde el trabajo social, aporta un soporte técnico hacia la organización, y hacia la disciplina incorpora la plasticidad necesaria para diseñar intervenciones innovadoras que estén orientadas bajo términos valóricos y éticos cercanos a usuarios y usuarias, sin perder la profesionalidad y la rigurosidad técnica para implementarlas Buena parte de los referentes simbólicos que inspiran a la fundación están en enorme afinidad con los fines y propósitos de la profesión de Trabajo Social.

Finalmente es necesario señalar que esta organización abre un enorme campo para educar y demitificar los discursos dominantes, los que, en lugar de ilustrar sobre las posibilidades y especificidades del uso de este fitofármaco, desinforman a la población impidiendo que esta pueda beneficiarse haciendo un uso pertinente y adecuado de las posibilidades que ofrece según la más seria y actual información científica disponible

Bibliografía

- Contreras, A., “Antecedentes teóricos y niveles de análisis de la identidad organizacional”, *Revista Electrónica Nova Scientia*, N° 6 Vol. 3 (2), México, 2011.
- Davis y Newstrom, “Comportamiento humano en el trabajo”, 2002, editorial Mc-Graw Hill.
- García y col., “*Metodología de la Investigación Cualitativa*”, 1999, Ediciones Aljibe
- Geertz, C., “La interpretación de las culturas”, 2003, Editorial Gedisa,
- Marín y García, “*Sociología de las organizaciones*”, 2002, editorial McGraw-Hill
- Marvin, H., “*Antropología Cultural*”, Alianza Editorial, 2001
- Rodríguez D., “Diagnóstico Organizacional”, 2009, Ediciones UC.
- Strauss y Corbin, “Bases de la investigación Cualitativa, técnica y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada”, Editorial Universidad de Antioquía, 2002
- Yueh-Ysen, L. “Organizational Identity and Its Implication on Organization Development”, 2004



ANEXOS

Registros escritos y fotográficos
(entrevistas, discursos, talleres)





I. Anexos escritos

Registro N°1 “Discurso Fundación Daya”

Contexto
<p>El presente registro fue obtenido a partir de un fragmento del discurso que la Directora Ejecutiva de “Fundación Daya”, Ana María Gazmuri, entregó en la presentación final de la 12° Marcha y Manifestación “Cultiva tus derechos”. El evento antes mencionado fue realizado y registrado el 22 Mayo del 2016 en Santiago.</p>

Desarrollo
<p>Ana María Gazmuri (Directora Ejecutiva “Fundación Daya”): <i>(No se logra discernir lo anterior)</i> ”A abrir el corazón, ese es el llamado, a abrir el corazón, y apostar por recuperar el espíritu comunitario, por rescatar el valor de la colaboración por sobre la competencia, el valor del amor por sobre el miedo, porque por cierto que el amor es más fuerte cuando estamos jugándonos por aliviar el sufrimiento humano. Una de las más graves consecuencias de esta veta de prohibición, por supuesto, fue impedir que millones de seres humanos sufriendo de distintas enfermedades, se hubiesen beneficiado. No sólo ha habido poca información, sino información falsa, y eso también ha vulnerado derechos.</p> <p>A pesar de tanto el uso personal de cannabis,y al autocultivo como acto preparatorio de dicho uso, en Chile está despenalizado, a pesar de que claramente su uso medicinal es totalmente legal, así lo ratifica una y otra vez , tanto la justicia ordinaria como la Corte Suprema, a pesar de eso, en nuestro país siguen existiendo errados procedimientos policiales, incluso a los usuarios medicinales de cannabis. Es por eso, por eso que hoy día decimos: “Yo <i>marcho</i>, Yo <i>firmo</i>”, los invitamos a sumarse con sus firmas, exigiendo la inmediata detención de las violaciones de los Derechos Humanos de los usuarios de cannabis, porque cada vez que la tranquilidad de un hogar es violentamente interrumpido por un ilegítimo y arbitrario procedimiento policial, cada vez que son incautadas las plantas de un paciente con cáncer, o una madre que cultiva cannabis para su hijo con</p>



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



epilepsia, se están violando Derechos Humanos, y muchas veces poniendo en riesgo incluso la vida de los pacientes, y eso no puede ocurrir nunca más, por eso hoy día marchamos y firmamos.

Esta tarde también, quiero hacer un reconocimiento muy especial, queremos compartir con ustedes la inmensa alegría que nos produce por fin, la liberación de Carlos Salinas después de tres años de injusta condena. Él fue víctima de la ceguera de jueces ignorantes lo que solo producía una mirada sesgada y obsoleta. Carlos Salinas fue pionero en Chile en la preparación de aceites de cannabis medicinal, él lo preparaba para su hermano Julio, quien tenía cáncer, pero los jueces no le creyeron, y lo condenaron. No queremos que nunca más ocurra esto en Chile, gracias Carlos Salinas por tu valentía y por tu ejemplo, un aplauso desde aquí a la distancia a Carlos que al fin recuperó su libertad.

Hoy quiero saludar con todo el corazón y un tremendo agradecimiento a las organizaciones que hoy día trabajan incansablemente por democratizar el acceso del cannabis medicinal, llevando alivio y esperanza a sus comunidades. Saludamos en primer lugar: “Mamá Cultiva Santiago”, “Mamá Cultiva La Serena”, “Mamá Cultiva Concepción”, “Mamá Cultiva Araucanía”, “Mamá Cultiva Argentina”, también llego Mamá Cultiva a Argentina. “Cultiva Medicina”, “Mama West Santiago”, “Agrupación de Usuarios Medicinales Arica”, “Gotitas de Esperanza” de Tocopilla, “Gotitas de Amor” Santiago, “Aceite de Cannabis Curicó”, “Agrupación de Padres Cultivadores de Chillán”, “Fundación Daya Calama”, “Fundación Daya Antofagasta”, “Fundación Daya Quilpué”, “Fundación Daya Santiago”, “Fundación Daya Rancagua”, “Fundación Daya Linares”, “Fundación Daya Chillán”, hoy día Daya Chillán y la Agrupación de Padres Cultivadores de Chillán, están realizando en este mismo momento un carnaval también por la cannabis medicinal. “Fundación Daya Aysén”, “Fundación Daya Natales”, “Fundación Daya Punta Arenas”, y para que no se me quede nada en el tintero, “Agrupación de Cannabis Araucanía Leufuche”. Todas estas agrupaciones trabajan incansablemente por acercar el acceso al cannabis medicinal.

Hoy día también queremos a hacer un reconocimiento a todos los profesionales de la salud, médicos, enfermeras, químico farmacéuticos,



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



paramédicos que se han comprometido con la salud de todas las chilenas y chilenos, y han incorporado al cannabis en su arsenal terapéutico, indicando su uso a quienes lo requieren, y acompañando a sus pacientes en este camino. Esos son los médicos que queremos, valientes y jugados por sus pacientes, que no se dejan amedrentar por aquellos que aun intentan ejercer su poder para evitar la formalización del uso medicinal del cannabis. A todos ellos, nuestro respeto y reconocimiento.

Solo en la Red Daya, ya son más de 20 los médicos comprometidos que se la juegan por volver a humanizar el ejercicio de la medicina, horizontalizando el vínculo con el paciente, más de 35 terapeutas, y un centenar de (...) (*No se entiende con claridad*), Y a esto hay que agregar todos los que trabajan en obras de revisiones que están también aportando en este sentido. Y son miles los que ascienden y hoy cultivan, y preparan su medicina con su receta médica, y en acompañamiento con su organización. Saludamos a la parte del cuerpo médico de Fundación Daya y de otras organizaciones que también están presentes aquí en este escenario, don Horacio Jorquera, Química Farmacéutica Alejandra Ahumada, y todas los que están siguiendo esto a distancia. Pero ahora quiero dar la palabra a una gran protagonista de esta historia, de esta verde revolución. Toma la palabra, la que sin temor y con la frente en alto, tomaron el camino del amor, desafiando las condiciones e incluso a veces hasta sus propios prejuicios, es por eso que están aquí para compartir su testimonio. En primer Lugar quiero que recibamos con un fuerte aplauso a Paulina Bobadilla, Fundadora de “Mamá Cultiva”.

Paulina Bobadilla (Fundadora “Mamá Cultiva”):

Hola! Muchas gracias por todo el acompañamiento que nos han dado los cultivadores todos estos años, porque sin ustedes no hubiera sido posible, a darle alivio a nuestros hijos, nos enseñaron a cultivar, a preparar nuestra medicina, nuestros hijos no tenían vida, no nos miraban, muchos de ellos ni siquiera nos miraban. Y en estos tres años y medio de lucha, nos miran, han vuelto a la vida, hemos tenido familias unidas familias que se han congregadas en honor a esta planta familias que habían sido completamente abandonadas, hijos que sus mismos familiares no querían tener, porque estaban medicados, drogados, por los farmacéuticos que lo único que



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



hacían era endeudarnos, las grandes farmacéuticas, las sociedades médicas, tanto le temen a una planta, quieren tenernos presos. Pero nosotros abrimos los ojos, cultivamos, tenemos una medicina eficaz, segura y a muy bajo costo, y seguiremos luchando porque esto llegue a todas las familias de nuestro país, díganle que estamos aquí, que estamos presentes, y seguiremos llevando el mensaje a toda Latinoamérica. ¡Muchas Gracias!

Ana María Gazmuri:

Muchas gracias Paulina Bobadilla, Así es, ya comenzó “Mamá Cultiva Argentina”, con un tremendo arrastre, también tuvieron una masiva marcha, muy exitosa, donde por supuesto las madres, tuvieron un rol protagónico. Quiero dejar con ustedes ahora a dos mamás: Andrea Acevedo, Fundadora de “Mamá West”, y Evelyn Fuentes que también nos va a contar su experiencia, un fuerte aplauso para recibirlas.

Andrea Acevedo (“Mama West” Fundadora):

Hola a todos, buenas tardes, (*frase siguiente no es posible transcribir*), todos saben que el aceite ha mejorado la calidad de vida de cientos de niños, entre esos mi hijo, quien tenía más de 200 crisis diarias, y gracias a la cannabis ahora hace solo dos crisis por día. Entonces la calidad de vida de él, cambió en un 100 por ciento. La planta le ayuda a tener otra oportunidad de vida, nos da medicina, somos madres que cultivamos para darle una esperanza de vida a nuestros hijos, y no necesitamos de estudios médicos, ni nadie que nos venga a decir que “la planta no sirve”, porque nosotros lo vemos en los hechos reales, en nuestros hijos. ¡Gracias!

Evelyn Fuentes (“Mama West”):

Hola a todos, yo soy Evelyn Fuentes, tengo un hijo de 12 años, que hace dos años atrás estuvo en coma, por trastornos convulsivos, y los médicos decían que no se podía hacer nada por él. Llegué a “Mamá West” y a tener la planta de cannabis, y hoy mi hijo es otro, él se conecta, no tiene crisis, pasan 3 a 4 días sin crisis, así que invito a todos a que no tengan miedo de esta plantita, yo sin conocerla, ahora soy una usuaria medicinal y con mucho orgullo puedo decir que mi hijo está súper bien gracias a la planta, así que a la plantita no hay que tenerle miedo y a apoyar la causa.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Ana María Gazmuri:

Muchas gracias, grande labor que hace “Mama West” asesorando pacientes no sólo en Chile, sino también en todo el continente. Importante que ustedes también sepan eso, la labor de “Mamá Cultiva”, de “Mama West”, de “Fundación Daya”, de “Cultiva Medicina”, trascienden las fronteras, porque por cierto jamás le vamos a negar, aunque sea asesorar a la distancia a quienes necesitan del conocimiento para cultivar esta planta medicinal. Quiero dejar con ustedes ahora, a una representante de otra organización que también trabaja fuertemente por el cannabis medicinal, un fuerte aplauso para Francisca Salama, de “Cultiva Medicina”

Francisca Salama (Cultiva Medicina)

Hola! Buenas tardes a todos, vengo a darles el mensaje más que nada, de chiquillos se siente hartos olor a prensado, autocultivo, autocultivo es la mejor medicina, barata, bajo costo, eficaz, cultivar una planta en exterior sale muy barato, más que agua, semilla, y tierra. Atrévase a cultivar, es la única forma de tener cannabis legal. No podemos permitir más persecuciones por parte del Estado. También hacemos un llamado a una asamblea constituyente, exigimos asamblea constituyente, no podemos permitir que los mismos mafiosos de siempre sigan tomando las decisiones, de todo el tema que ha pasado con los impuestos, Soquimic, etcétera. Y bueno todos autocultivo, es la mano, la mejor mano es cultivar con tus propias manos.

Ana María Gazmuri: Muchas gracias Fernanda Salama, ahora en breves palabras, la representante de “Fundación Daya” Punta Arenas, Verónica Garrido.

Verónica Garrido (Representante de “Fundación Daya Punta Arenas”):

Hola Buenas!, Yo soy mamá de Joaquín, quien tiene 13 años, hace un año y medio que él está en tratamiento contra el cáncer, si no fuera por la planta, por cannabis, la misma oncóloga me lo ha dicho hace un tiempo atrás, él no hubiera podido continuar con su tratamiento, por eso ahora les digo a las mamás que estén acá que la cannabis sirve, que funciona, y que les puede dar buena calidad de vida a sus hijos. Mi hijo ahora gracias a la planta, va



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



hasta al colegio, la verdad que eso es impensado para un niño con tratamiento contra el cáncer, y no le produce ninguna complicación, ¡gracias!

Ana María Gazmuri: Pero no crean que la planta ayuda medicinalmente ayuda solamente a los niños, eso no es así, otro de los grandes grupos beneficiados son los adultos mayores, ¿cierto?, por distintas patologías, que pudiesen presentarse por el paso del tiempo, que todos por cierto vamos a ir caminando a ese momento, y en ese momento esta planta también es una tremenda aliada, para diversas patologías, para niños y adultos, así que queremos invitar a que compartan brevemente su testimonio con nosotros, Manuela Rojas, quien tiene una epilepsia refractaria y un herpes zóster, y que también ha podido ocupar la planta. Manuela muchas gracias por compartir tu experiencia

Manuela Rojas (Paciente): Yo soy adulto mayor, tengo 45, el herpes zóster es una enfermedad que no tiene remedio, produce los dolores más horribles que se puedan imaginar, solamente lo controlan con morfina al principio, estuve un mes y medio con morfina, pero gracias a mi neurólogo que me atiende por la epilepsia, aparte que soy hipertensa, diabética, problemas de hemorroides. Mi neurólogo me sacó de la medicina y me permitió pararme *(se oyen aplausos y gestos de aprobación)* Llevo 10 meses con la marihuana, nunca en mi vida había fumado siquiera tabaco. Para mí la marihuana era una palabra pecado mortal... *(se escuchan risas)*... soy de la antigüedad, del siglo pasado, pero ahora me siento feliz, no tomo hace 8 meses calmantes, solamente con la marihuana. *(se oyen muchos aplausos.*

Ana María Gazmuri: Muchas gracias Manuela, que importante testimonio, para seguir derribando prejuicios, para seguir derribando mitos, por supuesto que la tercera edad es un grupo que puede verse grandemente beneficiado, incorporando el uso de cannabis de forma terapéutica. Ahora, en este momento, les contamos, les decíamos, que estamos cambiando de paradigma, que la justicia está reconociendo este derechos a autocultivar, el derecho al autocultivo personal, pero siguen ocurriendo las vulneraciones de derecho. Y esta tarde queremos hacer un especial reconocimiento, a dos abogados que se la han jugado justamente por pacientes a los cuales se les ha vulnerado sus derechos, queremos dar un fuerte fuerte aplauso a Pedro



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



Mendoza, de “Cáñamo”, por favor un fuerte aplauso. Y también a Catalina Delgado de estudio “Hermosilla y compañía”, un aplauso para Catalina. Ellos están logrando importantes triunfos judiciales para los pacientes, ganando una y otra vez, ya sea en los juicios ordinarios, extraordinarios, o en la Corte Suprema, así que es un aporte fundamental. Catalina hace poco, el 22 de marzo, obtuvo ese fallo contundente que dijo que las policías no tienen derecho a ingresar a los domicilios, ni a incautar las plantas, ni a detener a sus dueños, importante logro de Catalina Delgado.

También hay que reconocer, a quien está actuando de perito en estos juicios, estudiando de manera contundente, contrastar su conocimiento y experticia con la falta de conocimiento de las partes demandantes, un aplauso también para la Químico Farmaceutica, Alejandra Ahumada, quien está haciendo de perito para defender a los usuarios medicinales de cannabis.

(Habla Pedro Mendoza de Revista Cáñamo, el registro de su voz tiene un volumen descendido que impide poder transcribirlo adecuadamente)

Ana María Gazmuri: Bueno y también... Bueno con esto terminamos, la fiesta tiene que seguir, no queremos aburrirlos, pero queremos hacer un reconocimiento muy especial también a quien ha sido el encargado de un proyecto, que más allá de los avances científicos que pueda deparar, de un proyecto que sin duda ha desplazado barreras simbólicas, un país no es el mismo después de que se cultivan 6400 plantas de cannabis ¿Cierto? Y yo quiero un aplauso para el responsable, del encargado, del cultivo de cannabis medicinal más grande de Latinoamérica, Pablo Meléndez, que ha viajado desde linajes para estar presente en esta jornada, ¿Pablo?

Pablo Meléndez (Encargado Técnico del Auto cultivo en el 2° Proyecto de Cannabis de Fundación Daya): Eeh, buenos días, chiquillos nada más que contarles que este proyecto, una de las etapas más importantes con la finalización de la cosecha terminó de manera muy buena, podemos decir de que cosechamos más de 1.417 kilos. 1.417 kilos que serán destinados para hacer medicamento para 4.000 pacientes a lo largo de todo Chile. Les mandamos hartos saludos a todos los cultivadores de parte del



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



equipo de “Hierba Santa”, que todas las cultivadoras y todos los cultivadores que están presentes aquí donaran 10% de su cosecha, sólo el 10% de su cosecha para usuarios medicinales, créanme que generaríamos miles y miles y miles y miles de alivios. Así que eso, hacer una invitación a los cultivadores a que donen un poco de su cosecha a las personas que conozcan que tengan algún tipo de enfermedad, eso ¡Saludos!

Ana María Gazmuri: Demos un aplauso a Pablo y a todo el equipo de Fundación Daya en terreno, para las más de 80 temporeras que trabajaron, también generando trabajo, generando un impacto ecológico positivo, ahí en el campo hace falta también trabajo para las mujeres, nosotros también cumplimos con ese objetivo. Con esto nos estamos despidiendo, queremos invitarlos a todos a que sigamos apoyando, que seamos usuarios responsables, conscientes, que esta maravillosa planta que nos ha dado la naturaleza, la usemos para mejorar y beneficiar nuestra vida, siendo responsables y conscientes, educando a nuestra comunidad, sobre las maneras pertinentes de utilizar esta fantástica planta que tanto bien puede traernos a nuestra existencia, y esperamos que avancemos fuertemente en la democratización del acceso al cannabis medicinal, y no pararemos de trabajar hasta que la última chilena, el último chileno que requiera cannabis medicinal, lo reciba en el momento preciso. Ese es nuestro compromiso, autocultivo de ahora en adelante, seguir sembrando sin miedo, sin temor vamos avanzando. ¡Muchas pero muchas gracias!, hasta el próximo año!



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



Registro N°2

Transcripción de registro en audio

Contexto
<p>El presente registro fue obtenido a partir del Foro "Aspectos legales y usos del cannabis en Chile" por parte de Alejandra Ahumada, Directora Técnica y Químico Farmacéutica de Fundación Daya, y Rodrigo Díaz, Químico Farmacéutico y Doctor en Ciencias Farmacéuticas de la Universidad de Valparaíso (quien también se desempeña como Asesor Técnico para Fundación Daya. El foro mencionado fue realizado en el Salón de Honor de la Universidad Técnica Federico Santa María Casa Central, en el marco de la realización de la “Segunda Semana de la Conciencia Cannábica”. Para efectos del posterior análisis, se extraerá exclusivamente el fragmento expuesto por Qf. Alejandra Ahumada.</p>

Desarrollo
<p>Alejandra Ahumada: Hola a todos! ¿Cómo están? <i>(se oye como respuesta “bien” por parte de las y los asistentes)</i>, bueno yo soy Alejandra ahumada, soy Químico Farmacéutica como les decía, directora técnica de Fundación Daya, me imagino que los que están ahí la deben conocer, no somos muchos pero bueno... Lo importante es que las dudas que tengan, o todas las preguntas las podamos aclarar y aprovechar esta instancia, de que estamos acá en la Universidad. Bueno principalmente la Fundación lleva 3 años de funcionamiento, nos enfocamos en un 100 por ciento todavía solamente en el cannabis como terapia complementaria para aliviar el dolor o sufrimiento de tanta gente que hoy día padece, y la verdad es que bueno, tenemos varias áreas las que trabajamos como fundación, dentro de esas, la principal es la atención a la comunidad que tenemos en Santiago, donde de lunes a viernes atendemos a pacientes que nos visitan, eso es una de nuestras principales actividades. La verdad es que es desde ese trabajo en el que nosotros nos damos cuenta, de la clínica y la experiencia del uso de este cannabis medicinal, con todos los resultados obtenidos por nuestros pacientes. La verdad es que yo hablaría cerca del 90, 80 por ciento de los pacientes que obtienen algún resultado exitoso con el uso esta terapia.</p>



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Luego de la atención a la comunidad, también trabajamos en el área de investigación, y aquí tenemos colaboración también con la Universidad Valparaíso, en donde nuestro principal foco es llevar ciencia en relación al uso del cannabis en diferentes patologías y es así como ya vamos a presentar nuestro primer protocolo de estudio clínico para pacientes con cáncer, en donde vamos a evaluar el uso de los cannabinoides. Este protocolo va a ser presentado al comité de ética, luego se llevará a cabo con 200 pacientes que padecen cáncer, y lo vamos a hacer en conjunto con la comuna de La Florida. Y luego ya tenemos nuestro segundo proyecto de investigación, que ya son tres estudios clínicos, están en proceso de elaboración hoy en día, también vamos a ir a evaluar y analizar el uso de los cannabinoides en epilepsia refractaria, por una parte, nuevamente en cáncer, y por otra parte, en dolor crónico no oncológico. El área investigación de la Fundación está a cargo también con médicos, con profesionales de la salud, quienes nos encargamos también de trabajar fuertemente en obtener estos resultados, con una data nacional, con una data de población chilena, y que claramente los estudios han, aparte de entregar los resultados, hacer ciencia que es lo que nos interesa también, vamos a estar ayudando a todos los pacientes que van a participar también de estos estudios, y ahora esperando la aprobación del tercer proyecto de investigación que tiene que ver más con el área dermatológica. El proyecto ya fue presentado, estamos esperando la aprobación del proceso de cultivo, todos los proyectos, el primer proceso, la primera etapa tiene que ver con la espera del cultivo de la planta que será en nuestro centro de cultivo en la séptima región, y es donde realizamos nuestros proyectos.

Entonces, aparte del área de investigación, que por supuesto está fuertemente andando, también tenemos el área de la parte legal, las asesorías jurídicas, también trabajamos en eso, nos enfocamos principalmente en nuestros pacientes. Como todos sabrán me imagino, Fundación Daya promueve el autocultivo como de tu propia medicina y a través de talleres de capacitaciones, les enseñamos a hacer todos estos procesos, tanto el autocultivo como las preparaciones, lo que significa un tratamiento y también cómo llevarlo, entonces dentro de esta área, de estas asesorías, independiente de que hoy día sepamos que con un fin medicinal o personal según lo que estipula la ley 20.000, tenemos permitido el acto



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



preparatorio para consumir el cannabis que es el cultivo, etc. A pesar de eso las policías siguen criminalizando al usuario, y no al traficante, que es lo que busca la ley 20.000, Y bueno a raíz de estos problemas que seguimos teniendo con las policías y con la PDI también, es que como fundación también hemos tenido que tomar cartas en el asunto, o sea si le estamos enseñando a la gente a cultivar, también tenemos que protegerlos obviamente de cualquier situación que les pueda ocurrir. Y es así como levantamos también un departamento de asesorías jurídicas en donde participan abogados que colaboran con Fundación Daya, y peritos también que participan en los diferentes casos que defendemos, según sea el caso digamos. Bueno lamentablemente en abril, como todos saben se cosecha en exterior sobre todo, es cuando tenemos mayor problemas de estas características pacientes que se van detenidos, que el vecino vio su planta, bueno y es así en donde se articulan inmediatamente todas la red de apoyo en esta área, y ayudamos a los pacientes dependiendo de cada caso, y la verdad es que hemos tenido bastantes éxitos en todos los casos que hemos defendido, obviamente hay unos más complicados que otros por diferentes motivos, pero la verdad que con resultados exitosos, en relación a que estamos mostrando lo que la ley 20.000 actual, sin ningún cambio, quiere atacar al final que es el tráfico y no al usuario. Entonces estamos exigiendo que se termine la criminalización del usuario, del usuario personal, del usuario medicinal, del usuario que no es traficante al final. Es entonces ahí donde tenemos una lucha, y la estamos trabajando desde varios flancos, tanto con los directores de cada uno de las policías, donde sostenemos reuniones constantemente, buscando el camino de como hacemos en conjunto para que esto no siga pasando. Y por otro lado también, articulando diferentes documentos, tenemos credenciales de Fundación Daya, certificados de cultivo, un montón de información que también proporcionamos al paciente para, digamos, sumar protección frente a sus cultivos, por supuesto también la receta del médico, todo este tipo de documentos que vienen a avalar un poco más digamos, que es un uso en este caso, nuestro como fundación medicinal, pero no sería necesario, el único problema acá como digo, son las policías que no están bien informadas y bien educadas de lo que realmente pueden o no pueden hacer. Pero eso claramente no impide que en situaciones como esta no sigan



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



pasando, van a seguir pasando lamentablemente, pero como les menciono, trabajando fuertemente para que esto se detenga, de alguna u otra manera.

Y otra de las áreas que fuertemente trabajamos, tiene que ver con todo el tema en regiones, a nosotros nos interesa mucho descentralizar el tema, que no sea solo Santiago el lugar que esté Fundación Daya, donde existan médicos que te puedan atender, que te puedan orientar en este uso, y en ese trabajo también estamos fuertemente enfocados de manera que la gente no tenga obligada que viajar a Santiago para poder obtener la información, obtener recetas, certificados, etc. Entonces estamos articulando una red Daya, fuerte a lo largo de todo Chile, queremos que esto sea de acceso para todos.

Y bueno, otra de las áreas es esto, lo que hacemos con la comunidad universitaria, con la comunidad también profesional de médicos, del área de la salud, que también están interesados en esto, desde las prácticas, desde las tesis también tenemos una apertura en eso, porque nos interesa que las nuevas generaciones, los que están comenzando, estén bien informados y sepamos todos por qué estamos luchando. Esto al final, más que una lucha, es un derecho, un derecho que todos tenemos y es importante que todos lo sepan también, porque hay mucha desinformación entorno a eso.

Así que nada, Fundación Daya sigue trabajando fuertemente , lo seguiremos haciendo, se vienen años con mucho desafío y mucho trabajo, nuestro foco hoy día es el cannabis, pero también nos interesa otro tipo de terapias complementarias, solo que hoy nuestra fuerza está cien por ciento enfocada en esto y nuestro objetivo principal es que como les mencionaba, los derechos de todos nosotros sean criminalizados por mala información, y que la educación y la información entorno a esta planta sea la información correcta que pueda llegar a todos, también nos encargamos mucho de informar todo lo que estamos haciendo para que esto siga creciendo, porque al final siempre lo que decimos, “esto forma comunidad, mientras más somos, mejor”. Así que eso, Gracias” *(se escuchan aplausos al finalizar)*



Registro N°3: Protocolo de Entrevista Semi-Estructurada

Con el objetivo de recopilar las experiencias que puedan dar cuenta del fenómeno a investigar, se ha seleccionado la herramienta de “entrevista semiestructurada”. La herramienta mencionada incorpora un protocolo de preguntas abiertas, con las cuales se espera recolectar las descripciones que los agentes claves aportarán para el análisis, insumo que es separado con respecto de los 3 ejes declarados en función de la “identidad organizacional”.

Protocolo de Entrevista Semiestructurada
Preguntas Introductorias
<ol style="list-style-type: none">1. Podría decir su nombre, edad, el tipo de vínculo que usted tiene con la institución (sea como paciente o colaborador(a))2. ¿Cuánto es el tiempo que usted lleva vinculándose con Fundación Daya?3. ¿Podría mencionar el principal motivo por el cual usted se vincula con Fundación Daya?
a) Eje Relacional
<ol style="list-style-type: none">4. ¿Cómo describiría usted las relaciones que se establecen entre los integrantes dentro de Fundación Daya? (sean afectivos, laborales, educativos, entre otros)5. ¿Qué apreciación tiene usted a la relación existente entre las y los profesionales que componen el equipo de Fundación Daya?6. ¿Cómo aprecia usted el sentido de pertenencia que expresan las y los profesionales que se desempeñan en Fundación Daya?7. ¿Qué significado le otorga usted a la relación que se forma entre pacientes y profesionales?
b) Eje Material
<ol style="list-style-type: none">8. ¿Cómo describiría usted el espacio que tiene la institución para pacientes y profesionales?9. ¿Cómo se siente usted con el espacio físico que provee Fundación Daya?



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



10. A su juicio, ¿Cuáles son los recursos que usted concibe como esenciales para el funcionamiento de la organización? (La implementación con que cuenta la institución es adecuada para su funcionamiento)
11. A su juicio, ¿Como usted percibe el potencial que la infraestructura actual tiene para las proyecciones de desarrollo de la institución?

c) Eje Simbólico

12. ¿Cuáles cree usted que son los valores más significativos para Fundación Daya trata de proyectar? ¿Cómo jerarquizaría dichos valores?
13. ¿Cuál cree usted que es la visión que los integrantes de la fundación construyen respecto de ella?
14. ¿Cómo describiría la visión que usted tiene acerca de Fundación Daya?
15. ¿Cuál cree usted que es la visión que las personas que se relacionan con Fundación Daya tienen sobre esta organización?
16. ¿Cuál cree usted que es la imagen pública que se ha formado en la población general sobre la institución?
17. ¿Cuál cree usted que es la contribución más significativa que la institución está realizando para la sociedad?
18. ¿Cuál es la valoración que usted esperaría por parte de la sociedad hacia la Fundación?
19. ¿Cuál es la valoración que usted esperaría por parte de las autoridades hacia la Fundación?



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Registro N°4

Transcripción Entrevista

Entrevista efectuada por el alumno hacia Alejandra Ahumada, Química Farmacéutica y actual Directora Técnica de Fundación Daya. Adicionalmente supervisa institucionalmente el presente proyecto de título.

Alumno: ¿Podría decir su nombre edad y el tipo de vínculo que usted tiene con las institución ya sea como paciente o como colaborador(a)?

Entrevistada: Mi nombre es Alejandra Ahumada, tengo 27 años, 27 años (se escuchan risas)... tengo 32, tengo 32, y bueno yo soy la directora técnica de Fundación Daya. Mi vínculo principalmente parte a inicios de la fundación, cuando yo me intereso un poco por el uso del cannabis como formato medicinal raíz de mi propia patología que es artritis reumatoide, y un poco en búsqueda también de este cambio de paradigma entorno a la salud en Chile. ¿Ahí ya llego a Fundación Daya, eso nomas o algo mas?

A: No no, está bien. Y ¿Cuánto es el tiempo que usted lleva vinculándose con Fundación Daya?

E: Eh, ya son tres años

A: tres años

E: y mm, Bueno ya nos mencionabas un poco el motivo principal por el cual estas en Fundación Daya asi que mmm...

A: Ah sí, bueno ese motivo es el que desde, yo viniendo desde una farmacéutica, que fue mi trabajo anterior, viendo el modelo de salud que tenía Chile y la poca ayuda a la salud real que hacía, es que ya empecé a vincularme con una acción más, que trajera algún beneficio a las salud, que mi profesión, que mis ganas, que mi servicio sirviera de algo. Y yo creo que cuando conocí a la Ana María, al Nicolás, a pablo, a la Pauli también, mostraron eso, esas ganas de cambiar este paradigma de salud, de mejorar la calidad de la atención, de la ayuda, del servicio que uno le entrega a otro. Entonces en ese sentido a mí me llamo mucho la atención, porque era mi misma mirada y que, lamentablemente no mucha gente tiene, no mucha gente quiere realmente ayudar, ocupar sus capacidades para ayudar sin de vuelta de algo más, de hecho nosotros trabajamos gratis muchos meses, cerca de más... ellos antes



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



más de un año, yo ocho meses, donde le pusimos todo el “punch” y hemos logrado buenos resultados, porque nos hemos esforzado un montón, trabajado mucho mucho, nos hemos llevado bien como equipo también que es fundamental, y eso yo lo vi desde un principio con la gente que partió, y nos hemos encargado que de que toda la gente que ha continuado llegando a la fundación tenga esa mirada también ¿cachai? Entonces es un cambio de paradigma total, de mirada total, desde la ciudadanía, desde los profesionales de la salud, es humanizar, que hace falta, el capitalismo nos ha llevado a deshumanizarnos. Entonces lo que quiere Fundación Daya es volver a esa humanidad que: “Oye somos seres humanos, yo me puedo preocupar por ti si te pasa algo, te puedo ayudar si tengo las herramientas”, eso como que hoy en día se está olvidando. Sobre todo en la Salud pública que aquí en Chile está mal mi vínculo parte por ahí, por esa necesidad de hacer algo que aporte.

A: siguiendo esa misma ruta, cuando tu hablabas de por ejemplo, que habías conocido a Ana, habías conocido a Pauli, y a lo largo del tiempo, ¿Cómo describirías tú las relaciones que se establecen entre los integrantes de Fundación Daya, o sea, sean afectivos laborales educativos, como describirías tú las relaciones que se dan acá entre los integrantes de Fundación Daya?

E: Eh bueno en ese sentido cuando yo los conocí y la forma que tenían, digamos de ser y de buscar este beneficio para otros ayudar, que se yo, ahí tú ya directamente te vas conectando con gente al final que tiene esas mismas miradas, no obstante pueden aparecer disfrazados y después...(se escuchan risas) que nos han pasado también, pero la verdad que ha sido bastante linda la experiencia humana, también aparte de toda la experiencia de lo que hemos hecho con el cannabis, Fundación Daya, el ayuda, que se yo como para mí personalmente como experiencia como equipo de trabajo ha sido muy enriquecedora, ¿Por qué? , porque todos nos nutrimos del otro también, yo me he nutrido mucho de la Ana María, de la Paulina, del Nicolás, de todos mis compañeros que están acá también, hay un respeto por eso ¿cachai? porque independiente de que tengamos nuestros cargos y tengamos asignaciones de diferentes trabajos, hay una colaboración mutua continua, que en otros lugares no pasa, cuando tu vení de una empresa, porque yo vengo de una empresa, donde tú tienes un cargo, donde te tienes que hacer cargo de esto y tu jefe es este ,y si te piden a hacer otra cosa ya te enojaste, ya dijiste: “pero porque si a mí no me pagan por eso”, esas son típicas respuestas de tus compañeros y aquí eso no pasa ¿cachai?, es como otra forma de trabajar, de cómo te hablo



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



de otro paradigma de sistema de salud, también es otra forma de trabajar aquí todos venimos como nos gusta vestarnos, obviamente en el contexto de lo que es una fundación, no vamos a venir en no sé, en traje de baño ni cosas así , pero todos podemos estar cómodos en ese sentido, yo lo menciono porque para mí en mi pega antigua era disfrazarme con tacos, con pantaloncitos y chaquetitas, no es lo mío, entonces ya partiendo que tú te sientes cómodos personalmente viniendo acá, donde aquí tienes tu espacio, que lo creamos nosotros mismos, cada uno ha ido gestionando su propia oficina, porque todo esto ha sido como desde cada uno. Entonces esa es la gran diferencia, todos lo que estamos acá, que han ido llegando de a poco, que han ingresado ahora, se entiende eso, aquí todos hacemos de todos todo, nos ayudamos si nos podemos ayudar, cada uno tiene claro su rol también, pero si yo tengo que ir a abrir la puerta, tengo que ir a no sé, regar las plantas, recoger la basura, cualquier otra cosa que no me compete, lo voy a hacer igual, porque estamos como todos luchando por lo mismo, entonces no pasa esa como competencia interna que siempre rige en las empresas o en las oficinas.

Como que no existe ese ambiente acá, al final todos trabajamos por el mismo objetivo y nos vamos ayudando y enseñando, ponte tú no sé po, Daniel que cacha de planillas excel y temas que yo no soy tan seca, me ayuda, lo mismo yo a otros, que no sé... no sabe ocupar el power point, tonteras así, hasta cosas importantes como “oye me puedes ayudar con una pega que yo no puedo hacer” “obvio, te ayudo, si tengo el tiempo y la posibilidad te voy a ayudar” entonces esa como unidad que hemos generado en Daya, le da una importancia no menor a todo el trabajo que nosotros hemos hecho, porque si nosotros no tuviéramos a la gente comprometida como está ahora, o no existiera esa forma de trabajo de compañerismo de comunidad, de entendimiento de cómo es el otro también ¿cachai?, yo te vengo recién conociendo y yo e que tu eris no se mas piola no hablai tanto, pero te respeto, o tu eres más eufórico más efusivo y vamos entendiéndonos y vamos conociéndonos como somos, y eso es parte de lo que pasa aquí de lunes a viernes todos los días todos juntos entonces eso igual no es menor, yo paso ene tiempo con la gente que esta acá en la oficina entonces tener un grupo de trabajo que te apañe en eso, es increíble. Entonces esa es un poco mi relación como con el grupo, mi mirada.

A: Consolidando lo que esta mencionando, ¿Qué apreciación tienes tú a la relación que... qué apreciación te merece a ti, la relación que has construido



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



con las y los profesionales que componen en el fondo el equipo de Fundación Daya? Que apreciaciones tiene...

E: Eh, de muy buena calidad diría yo, como que de buena onda también, independiente tu puedes tener re buena onda con la gente, echas la talla, pero el profesionalismo siempre está cachai, entonces las dos cosas se pueden combinar, las dos cosas pueden estar presentes, con el resto de equipos de profesionales que he ido conociendo, nada, muchas gratas sorpresas, motivaciones que, claro este tema es también es una mirada más visionaria, más a futuro, hoy día estamos recién instalando el tema , pero a futuro , entonces que la gente que va llegando acá la terapeuta, la psicóloga, los médicos que tengan esa mirada, y esas ganas de poner, a mí me da una impresión de “qué bueno que esta gente y todas estas personas estén llegando a la fundación”. Esa es la gente que necesitamos y no sé, siempre decimos que la planta se ha encargado de ir organizando energéticamente la fundación, porque las personas que se han tenido que ir, se han ido, las personas que han tenido que llegar, han llegado y así se ha ido conformando el grupo, ha fluido como...no ha sido fácil claramente, pero ha fluido de manera positiva entonces nos hemos encontrado en el camino con gente maravillosa, gente que realmente siente lo mismo que tú y por eso, es difícil encontrar gente que de vocación quiera ayudar, que de vocación quiera usar sus conocimientos para otros, independiente de lo que es el dinero, que es obviamente importante, y por eso que también la fundación trabaja fuertemente para poder pagar toda la gente que está trabajando acá. Y lo hemos logrado entonces eso dice que hemos hecho un buen trabajo, cuando tú ves el grupo, cuando yo veo el grupo hoy día al grupo cuando yo entre hace tres años atrás, es totalmente diferente y no se me hace sentirme orgullosa del trabajo que hemos hecho, del equipo que hemos formado y bueno ha funcionado todo lo que hemos hecho, a lo largo de todos los años cada uno.

Y hoy día podemos estar con un grupo más consolidado obviamente falta, pero nada, de a poco, porque tenemos mucho trabajo, necesitamos más apoyo, pero es parte del proceso de crecimiento, pero el equipo en sí de profesionales que está acá, la verdad se merece todo mi respeto y todo mi buena onda, y apoyo también, siento que cada persona que llega hay que apoyarla también, enseñarle y mostrarle la información más técnica, más práctica. Pero ya cuando tenía una persona que tiene un aura una energía positiva frente a eso, tú te das cuenta al tiro, cachai al tiro la gente, por lo menos yo soy muy



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



perceptiva en ese sentido, tú te das cuenta al tiro de esa gente que realmente está acá porque tiene que estar acá, entonces así me siento con la gente que está acá, como que digo que las personas tiene que estar acá, y si se han ido, no tienen que estar acá, y ha sido súper así... bien estricto ese orden, o sea realmente esas personas que hemos tenido diferentes inconvenientes solitas digamos se han hecho a un lado, y eso es porque las energías se van ordenando, se van organizando y las cosas van fluyendo de forma positiva.

A: Y siguiendo eso mismo, hablaste un poco de lo que es, lo que es la relación entre ustedes, pero ahora yo te iba preguntar, con respecto a la relación que existe entre pacientes y profesionales, entonces en ese sentido, ¿Qué significado le otorgas tú a la relación que se forma acá en Fundación Daya, entre pacientes y profesionales?

E: Claro, En ese sentido como ese vínculo, la mayoría de la gente en las oficinas tanto las terapeutas, como los que estamos digamos en otras tareas más de administración que se yo, todos hemos tenido la oportunidad de tener contacto con los pacientes, y esa es la idea también, que todos tengamos contacto con el paciente, entonces ese nexo para nosotros es importante, porque cuando el paciente llega acá, nosotros le damos la bienvenida, bienvenido a la fundación Daya, acá se tiene que quedar, no es como que va a un centro de salud, se atiende, le dan la cuestión y se va para siempre, no, al contrario, acá hacemos comunidad los invitamos a todos. Entonces dentro de eso, bueno los profesionales más directos son los terapeutas, la psicóloga, los médicos que atienden constantemente a los pacientes, y nada como que los resultados de eso, que tú lo ves cuando sale un paciente de la consulta, cuando te lo encuentras y te comentan “que maravillosa la atención”, “que agradable que te escuchen” “que agradable que alguien se interese realmente por lo que te está pasando” y que busque la forma y la manera de cómo ayudar.

En ese sentido yo creo que ese vínculo entre el paciente y nuestros profesionales ha sido también fundamental para crear este nuevo sistema este nuevo paradigma de lo que es hacer salud, entonces todos los profesionales que llegan acá también a atender directamente a los pacientes las terapeutas y todo, se les muestra también esa visión que tiene la fundación para que estemos alineados en los conceptos en que estamos en búsqueda de poder aliviar el sufrimiento humano, que sabemos que es mucho, que sabemos que



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



la salud hoy en día no te entrega un apoyo real, una compañía en muchos casos, y todo eso se le traspasa a todos los profesionales que llegan acá a la fundación, tenemos un plan de capacitación también, porque claro, también leen la página y todo, pero es importante que tengan una bienvenida que les ponga en contexto, y en ese sentido, yo creo que los profesionales acá juegan un rol fundamental, o sea, son la cara visible, la primera cara al paciente, la atención a la comunidad es uno de nuestros grandes fuertes, una de las áreas más grandes en Fundación Daya, entonces realmente es primera llegada es importante, nuestros médicos nuestros terapeutas tienen esa amabilidad, tienen esa compasión por el paciente, tienen esas características, para nosotros es importante que incluso en las mismas consultas de manera física, prepararlas para una buena llegada, incluso Diego nuestro médico mencionaba y decía: “bueno antes de comenzar la atención podríamos hacer una relajación con una respiración” etc. O sea buscando digamos, maneras de que tanto el profesional como el paciente se sientan cómodos en ese lugar, yo cuando llegué a la fundación estuve atendiendo a pacientes, no llegue directamente a ser terapeuta, si no que empezamos a armar diferentes cosas, colaborar en cosas que había que hacer más en oficina, entonces en ese sentido nosotros ahora, lo que estamos haciendo es cambiar un poco, evolucionar un poco. Pero en ese sentido antes, claro, era una atención a la comunidad, era bastante integrativo al igual que ahora, ha ido evolucionando, pero también ese contacto, a mí me gusta mucho atender a la gente, porque realmente te entregaban una conexión te entregaban información, te hacían partícipe, igual era heavy porque hay casos que no son menores ¿cachai? Entonces en ese sentido, es una experiencia para mí digamos como terapeuta en ese minuto que estaba. *(se interrumpe la entrevista producto de una intervención externa)*. Esa entrega del paciente en esa hora, es cuático, es algo no menor, entonces esa recepción también del otro tiene que ser importante, y así lo hacemos con cada uno hace un vínculo bastante estrecho, la gente después queda en contacto con sus terapeutas con sus médicos, tiene la posibilidad de llamarlos de escribirles un mail y que le contesten, entonces eso es lo que se está potenciando entre pacientes y profesionales.

A: Perfecto, y cerrando un poco el análisis más de como las relaciones de Fundación Daya, A tu juicio ¿Qué caracteriza, ¿cuáles serían las principales características en el trato dentro de las relaciones interpersonales que se dan entre todas las personas que están dentro de la Fundación Daya y que se



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



desarrollan acá? Cuáles serían como las características esenciales que tú mencionarías como en cuanto al trato.

E: O sea siempre partiendo, de la amabilidad ¿cachai? de la buena onda para solicitar ayuda o pedir no se algo, del entendimiento también de lo que el otro está haciendo, de la compasión también de los diferentes momentos que podamos vivir cada uno como de manera personal ¿cachai? como yo creo que esas son las características principales que surgen acá dentro del equipo, de conocernos también de cómo es cada uno, que cosas le gustan, que no les gustan, tú te vas conociendo, y yo creo que dentro de ese contexto uno puede digamos, expresarse abiertamente acá, de cada uno ya más o menos se conoce como es el otro, en qué minutos hablan en que minutos no, no sé po, como uno también puede ir comprendiendo como es el otro yo creo que esas son características, y la buena onda o sea acá prima la buena onda, yo creo que a pesar de que hay trabajos difíciles, hay momentos difíciles, hay situaciones súper complicadas, y no nada, apoyándonos , dándonos el “punch” cada cual en lo que hace.

Yo creo que es un trabajo muy colaborativo, otra de las características podría ser la colaboración que existe entre todos, a mí siempre me da esa impresión yo con el que hablo le pido algo y a mí que me pidan algo y yo pueda ayudarlo, siempre esta esa dinámica y tú no te sientes como mal si vas y dices “oye me puedes ayudar en esto porfa” y el otro “si claro déjame ver cómo te puedo ayudar”. Yo creo que esa buena onda es fundamental en los equipos de trabajo, y nosotros nada, la hemos querido seguir aumentando, con todo los que van llegando se les muestra también esa faceta ¿cachai?

A: Tomando en cuenta que hablamos de lo relacional, yo ahora te iba a preguntar con respecto con el espacio físico más que nada, a lo material. ¿Cómo describirías tú el espacio que tiene la fundación actualmente para pacientes y profesionales?

E: A mí me encanta, me encanta esta casa, la encuentro muy bonita, muy acogedora, bueno ese es como la identificativa de la fundación también, recibir en un lugar acogedor que no sea frío y en ese sentido yo creo que se cumple con el lugar, es un lugar con mucho verde, muchas plantas, árboles, que también en ese sentido, te entregan más de la naturaleza que a nosotros nos gusta tanto, entonces en ese sentido la casa está perfecta. Pero claro lo que siempre pasa en una fundación que está en crecimiento, nos estamos



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



quedando medios chicos, ¿cachai? Entonces ya hay que pensar en buscar otro lugar que nos permita estar más cómodos a todos, o buscar la forma acá de cómo organizarnos. Pero hoy día desde que llegamos que fue en abril de este año si no me equivoco, a principios de año, nada, nos hemos podido acomodar súper bien, pasamos el invierno, porque la casa es bien helada y tiene calefacción igual, entonces eso ayuda un montón, entonces en ese sentido, para mí el lugar está perfecto, pero también sabemos que tiene su tiempo, porque esto sigue creciendo, necesitamos más gente, entonces en ese sentido, que también sabemos que tenemos que ir creciendo con el lugar físico. Pero por ahora se acomoda mucho a lo que necesitamos tres consultas de atención médica y terapéutica, tres oficinas grandes, dos grandes y una median que también se acomoda un poco al equipo que está hoy día, un jardín súper bonito para recibir la gente, una sala de espera bonita también, una sala de reuniones, cocina, entonces todas esas cosas la verdad que también te agrada venir a trabajar, llegar a una casa bacán donde no sé po, tenía vista al jardín, no estás a oscuras, como en estas típicas oficinas medias encerradas entonces eso es un beneficio de todas maneras.

A: Y hablando en términos más personales ¿Cómo te sientes tú con el espacio físico que provee Fundación Daya?

E: Muy bien, muy cómoda, muy lista para seguir haciendo cosas ¿cachai? O sea yo tuve la oportunidad de no sé de traer mi escritorio, de traer mi silla, de traer mis cosas, bueno todos aportamos algo de nuestras casas, para armarnos porque o sea nosotros partimos en cero coma cero, o sea no había nada, una mesa grande que ahora es oficina en el otro lado. Pero para mí es un lugar que a mí me encanta llegar todos los días, me encanta sentarme en mi escritorio y tener una ventana al lado que puedo mirar hacia afuera, que corre el viento, es muy cómodo, para mí es muy cómo, es muy agradable estar aquí también.

A: Y a tu juicio ¿Cuáles son los recursos que concibes como esenciales para el funcionamiento de la organización, esto abocado más que nada a que si tú piensas que la institución como tal, tiene implementación necesaria para su adecuado funcionamiento, ¿cómo ves tu eso?

E: Como las cosas esenciales que tienen que ...

A: Claro, que están acá y que permiten su funcionamiento, si se da bien o no



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



E: Claro, o sea del flujo del funcionamiento ha sido bastante positivo a mi parecer, obviamente siempre hay cosas que mejorar, procesos, momentos etc. Pero bueno con la ayuda de la Francisca que es nuestra secretaria que está abajo, digamos, y que recepciona toda la gente que va llegando, es súper cómodo porque tenía lugares donde decirle a la gente que espere que tome asiento, o que si se quiere tomar un vasito de agua, un tecito, esa comodidad está. Eso yo creo que eso es fundamental, tener a alguien que reciba a la gente, que es más la primera cara, y la panchita en ese sentido lo cumple súper bien. Y el resto de las consultas que son fundamentales también para la existencia, porque sin tener la atención no podríamos hacer nada, en ese sentido también tenemos tres lugares cómodos amplios y nada, yo creo que también falta el trabajo de embellecerlas, que es algo que estamos en proyecto.

A: Está en proceso

E: Claro, pero también es cómodo para el flujo de la gente, el paciente que va a su atención, después sale, entonces el flujo de la casa como la atención está súper perfecto yo creo, claro que podría mejorar mucho más, o sea si me preguntas hay muchas cosas mejorar, pero yo siempre evaluo desde el momento inicial a lo que somos ahora, y es una curva ascendente todo el rato po ¿cachai? O sea eso es bueno, hemos pasado de atender en una pieza, onda de desde los que trabajan en algo chiquitito, o que partió todo esto en la casa de la Ana María, después en una sola sala, después ya habían dos salas, todo ha ido evolucionando de manera positiva, entonces en ese sentido los espacios también han ido evolucionando positivo. Y nada yo creo que el flujo acá arriba va bien, eso sí estamos más ajustados acá arriba, porque ya que llega cada vez más gente, voluntarios también que nos vienen a ayudar un montón, que son de uff de gran ayuda, entonces claro ahora estamos en esa necesidad de organizarnos más quizás como con otros muebles, no se po estamos en esa búsqueda, pero también ha mejorado, no sé po, tener una impresora ahí para todos, antes buscando impresora que gastaba mucho, esas mejoras también han ido evolucionando caleta.

A: Y para cerrar un poco la temática material que hemos revisado ¿Cómo percibes tú el potencial que la infraestructura que la infraestructura actual tiene para las proyecciones de desarrollo de la institución?



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



E: Si po, ahí hay hartas cosas, no se po podrían hacer un montón de cosas acá si la casa igual tiene potencial, onda no sé po, el patio trasero ahí uno podría construir al tiro, acá también arriba uno también podría hacer otra oficina, potencial tiene, eso yo creo si afuera en el jardín también. El tema es que claro, cuando tu arriendas la casa no tienes todas esas posibilidades, a no ser que las compres y le hagas todos esos arreglines que, yo creo que si ese fuese el caso, ya estaríamos en remodelaciones. Pero como claro como no tenemos esa posibilidad, no podemos hacer esos cambios, ahí estamos viendo que hacemos si mejoramos acá más, para no sé, tener otra consulta que también es necesario, tener por lo menos una o dos oficinas mas es necesario, tiene ese potencial la casa pero, estamos viendo si nos jugamos por esta o si vamos por otra también, hay que barajar todas las opciones, pero de que se podrían hacer más cosas, se puede.

A: claro, y esa, bueno en cuanto a las proyecciones mismas del desarrollo de la institución, ¿Qué piensas que va a suceder con el tema de infraestructura, como lo ves tú?

E: ¿Así cómo lo veo yo?

A: ¿Cómo te lo imaginas?

E: Mi visión es muy maravillosa, yo me imagino un centro de salud acá en Santiago Fundación Daya, no sé, tres veces esto ponte tú, quizás obvio no una casa así, peros si un centro a lo que nosotros queremos como infraestructura, acogedor, no estas salas horribles de salud, yo me imagino eso un centro así bacán, por otro lado las oficinas no sé si en el mismo lugar o quizás en otro lado, ahí hay que ir viendo, pero si una clínica ya cannábica, de la mejor calidad po ¿cachai? De atención, que tenga esa calidad, así más que “oh que lindo el sillón en el que estoy sentada”, más que la calidad, eso, desde eso hasta como te atiende la persona, eso me imagino, y nada como primera clínica cannábica, primer centro cannábico de Santiago cachai, ya lo somos, ya lo somos, pero claro cuando tú me preguntai evolución, me imagino un centro que tengamos más capacidad, más profesionales, más gente, ahora no tenemos más gente por el espacio. Ya tenemos diez profesionales trabajando en atención, o sea me imagino treinta ¿cachai? Entonces de verdad esa es como mi visión aparte que, en las regiones también está pasando esto y armando eso que no es menor, y también me imagino centros de salud en la zona norte, en la zona sur, en la zona centro, no sé dos o tres pal sur, dos o tres pal norte, eso me



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



imagino, me imagino que esto va a ir en ese crecimiento en el que los profesionales también quieren digamos, el cambio de paradigma y van a participar de estos lugares, que van a ser diferentes, absolutamente diferentes a lo que hay ahora, a un centro de salud de hoy, absolutamente diferente, y se puede hacer, o sea, en ese sentido uno puede recibir colaboraciones para lograr eso, así que eso es mi imaginación

A: Bien, ahora, bueno hemos revisado un poco lo que es el tema de las relaciones aquí en Fundación Daya, el tema más de infraestructura y de espacio, pero en cuanto a cómo las cosas que identifican a Fundación Daya en cuanto a su significado, a su imagen. ¿Cuáles crees tú que son los valores más significativos para Fundación Daya? Lo que ustedes tratan de proyectar en el fondo, cuales son los valores esenciales en Fundación Daya y que ustedes tratan de proyectar.

E: O sea partiendo de la palabra *Daya*, nuestra palabra, que es compasión, pero de la compasión... es que siempre me ha pasado personas que dicen, compasión es como “ay pobrecito” como que... no es esa compasión, la compasión es ponerse en los zapatos del otro, o sea yo entiendo lo que a ti te está pasando y comprendo, yo tengo ese entendimientos y por supuesto sé que puedo hacer algo. Esa es la compasión, esa es la mirada, esa es la visión, el amor, la generosidad que falta tanto, ser más generoso unos con otros, esos son valores claves acá para el funcionamiento, o sea realmente esto lo hacemos desde nuestro corazón desde nuestras ganas de seguir ayudando, porque créeme que ha sido súper difícil, que hay veces que dan ganas de “no puedo más”, pero cuando tu vuelves a esos valores a ese entendimiento de decir “oye nosotros estamos haciendo esto por otros” porque comprendemos porque tenemos la compasión hacia los otros, porque sentimos esas ganas de querer ayudar desde la generosidad, desde... y con amor , con amor, con buena onda como siempre, y creo que esos, hay que tener súper claro que desde ahí es de donde trabajamos, de ahí es de donde partió todo esto también, desde esa base, así como lo hacemos, como ayudamos a mas, buscando ese proyecto, esa acción, ese programa, esa agrupación, desde ahí, de decir “queremos ayudar, queremos comprender esta situación de salud que hoy día se vive en salud, donde un más del 80% de la población está en el sistema público y no son bien atendidos en absoluto.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Hay que hacer algo, sino nos vamos a ir todos a la “b” y hasta ahí nomás va a llegar, la gente ya está pidiendo, ya no está creyendo en los gobiernos, en los sistemas que existen actualmente, ya se está aburriendo de eso, el capitalismo, hay muchos que ya están en búsqueda de algo más natural de algo más, no sé, el entendimiento, un lugar donde te sientas acogido, o sea imagínate cuanta gente se pasea como por diez clínicas hospitales buscando ayuda porque tiene una enfermedad súper extraña que no saben, y todos así como “váyase a la casa, no hay nada más que hacer” eso no es una respuesta, eso no es hacer salud, aquí la gente llega, aquí se puede quedar, venga cuando quiera, aquí lo vamos a escuchar lo vamos a entender, lo vamos a apoyar queremos hacer un colegio queremos hacer un centro para recibir todos los niños, ese es el espíritu, de decir “yo me pongo la disposición de esta tierra y esta es pa mí, esta es mi misión”, yo encontré mi misión en esta vida, que es hacer esto, que es luchar para que el día de mañana tengamos una clínica, un centro de salud, un dispensario, un colegio, una universidad, para eso yo quiero pa dejar algo en este mundo que beneficie a otros, a mí me encanta y yo lo disfruto ya, pero que beneficie a otros, entonces esa generosidad es fundamental desde el amor obvio, aquí si no hay amor, no pasa nada, entonces yo creo que esos son...y el entendimiento de decir “entendámonos

A: Entendiendo que has mencionado varios valores, si tuvieras que jeraquizar ¿Cuál colocaría como más esencial y después hacia abajo?

E: Bueno yo creo que la compasión es el primer paso para ponerse en el lugar del otro, en la situación actual de entender, y luego de eso tener el entendimiento y la comprensión de la situación, para después tener la generosidad y el amor para ayudar, hay que tener esa, como yo le digo a veces a algunas personas que quiero traer acá, es como el siguiente nivel de conciencia, ya no es pensar en uno de “que quiero ganar plata para poder comprarme la casa, el auto, que quiero tener hijos, para tener hijos tengo que tener plata pa comprar el coche. Eso ya está, hay gente que ya lo ve así, pero aparte de eso uno puede tener otro nivel de conciencia en donde no pienses en ti, sino que piensas en otro, obviamente te haces cargo de tus cosas y de tu vida personal, pero tu vida laboral vas y piensas en otro, esa es mi mirada, yo tengo ese, esa conciencia de que realmente algo podemos hacer, mucha gente lo tenga, y ojalá todo el mundo lo tengas, algunos son bien egoístas y solo piensan en sus cosas, acá eso no pasa ¿cachai? aquí nos sacamos la



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



cresta trabajando, todos los días, los fin de semana inclusive para ayudar a otro, para que el cannabis medicinal ayude a todo el que quiera tenerlo, el acceso y eso es porque piensas en otro y no en ti.

Si es por mi yo estaría cultivando tranquilamente, y me trato mi patología tranquilamente y ya, y estoy súper bien, pero no po, yo quiero que todo el mundo lo sepa, yo quiero enseñarle a todo el mundo, yo quiero que todo el mundo tenga la información que yo tengo, para que se sienta beneficiado para que tenga un beneficio, porque yo sé que trae un beneficio, y eso yo lo tengo clarísimo, pero yo me tengo que encargar y todos aquí nos encargamos de que la gente lo sepa, de educar, de informar y eso es desde una generosidad personal que nace en cada uno de nosotros de querer ayudar a otro. Por eso te digo ojala cada día más se contagie de esos valores

A: Perfecto

E: Y nos encargamos también de traspasar esos valores, tanto todo nuestro grupo de trabajo nuestro equipo, como hacia los pacientes,

A: Hacia afuera

E: Claro, ese es nuestra visión y nuestra misión.

A: Y bueno, siguiendo más o menos esa misma idea, ¿cuál crees tú que es la visión que los integrantes de Fundación Daya construyen con respecto de ella? Así como cuál es la visión que ustedes tienen de la fundación, o sea lo que tú ves... *(Se realiza breve pausa en la entrevista producto de una llamada telefónica que la entrevistada tuvo que atender, posteriormente la pregunta es reiterada para volver a contextualizar la entrevista)*

A: ¿Cuál crees tú que es la visión que los integrantes de Fundación Daya construyen respecto de ella misma? De la fundación

E: Claro, bueno ahí es como una percepción nomas mía, porque...

A: Sí claro, obvio es tu percepción

E: Nada, yo creo que es un poco la misma que yo te he traspasado creo yo *(se escucha risa de parte de la entrevistada)* espero no me equivoque, pero es eso, es como que nosé yo siento que todos nos sentimos agradados al llegar acá el día lunes, el martes, el miércoles, el ir formando lazos, ir aprendiendo también de la fundación, creo también que es necesario hacer trabajos en



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



equipos, no se hacer asadito para los 18, ahora a final de año queremos hacer algo también, no sé yo me imagino que es la misma, sensación que tengo yo de estar en un lugar bacán, cachai? Que todos trabajamos a la par, estamos todos ahí en la misma línea de batalla, independiente que claro tu tengas que reportarle a alguien pero estamos todos en esa línea, entonces tratarnos de par a par eso es fundamental creo yo, y así yo creo que...yo me siento, y creo nos deberíamos sentir todos.

A: y es en parte la visión que compartes tú también con el equipo

E: claro o sea pa mí, independiente que ya yo lleve más años y que hay otros que llegaron hace poco, nada, yo me encargo de traspasar toda la información, lo que me pregunten, lo que me pidan, o sea, libre, un libro abierto ¿cachai? Y nada, así después ellos a los que vengan llegando hacen lo mismo, traspasan eso mismo, los voluntarios que han ido llegando ahora, no sé, yo creo que eso se vive acá, se nota digamos, lo que se siente. Obviamente hay días que estamos todos tensos, porque hay pega que sacar, por lo mismo de los permisos que nos pone tan nervioso, o lo del cultivo, o no sé, el tema de las regiones también que es súper grande, hay ene de desafíos que obvio que nos ponen nerviosos o tensos, que se yo, son momentos, pero en el trasfondo del grupo, yo creo que es un excelente grupo que debería sentirse cómodos principalmente en lo que hace, y con la libertad eso también es importante, de poder expresar lo que sienten o lo que quieren decir, ¿cachai? Así como “bueno ok, pero no me parece” no sé, como que te sientas en esa libertad de dar tu opinión también, decir lo que a ti te estime conveniente.

A: Perfecto, y bueno en base a la experiencias que has tenido en estos tres años, ¿Cuál crees tú que es la visión que las personas que se relacionan con la fundación, tienen sobre esta organización? Que visión crees tú que la gente tiene de la organización, de lo que ves, o la percepción tuya claramente

E: Como, nada, una organización a pulso, que se ha creado a pulso, que se sigue creando a pulso, con hartos esfuerzo, yo creo que se nota el esfuerzo también. Se nota principalmente por el crecimiento que ha tenido la fundación ahí se nota todo el esfuerzo que todos los que estamos acá hemos puesto, para seguir ahí y seguir creciendo, si esto sigue creciendo, no para, sigue y sigue (*la entrevistada ríe*) entonces yo creo que eso, es como una referencia a una fundación que no le ha tocado fácil en absoluto. Hemos sido pioneros en lo que hacemos, a pesar de que había activismo presente, pero yo no vengo



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



del activismo, yo cero activismo, y no lo he visto tan presente, algunas agrupaciones en particular, pero también creo que hemos logrado un trabajo que no se había logrado en muchos años, de esa lucha...

A: Como materializarla

E: Exacto, yo creo que esa lucha que nosotros hemos dado, ha funcionado porque nadie la había sabido hacer, requiere de mucha estrategia y en eso, no sé po, Nicolás y la Ana María son súper estratégicos en ese sentido, para ir pudiendo lograr las cosas, porque la burocracia en Chile, la política en Chile, el chaqueteo chileno, no es menor ¿cachai?, yo que llevo tanto tiempo y los que llevan más tiempo, hemos podido darnos cuentas de cómo nos hemos sacado la chucha para sacar esta cuestión adelante ¿cachai?

Entonces yo siento que esa visión es como, de una fundación que vale la pena, me imagino que deben haber fundaciones en otros rubros, y obviamente lo sé, que van en la misma, los mismos de “Ni una menos”, también es una agrupación súper fuerte, entonces yo creo que es como esa característica, una agrupación potente que ha sabido pelearla, que ha sabido luchar, que todavía nos mantenemos ahí en pie, porque si no esto, si no tuviéramos ciertos personajes que nos apoyan que nos ayudan en esa organización, ya abríamos cerrado las cortinas hace rato ¿cachai?

Entonces realmente la gente que ha apostado por nosotros como todos los que trabajamos acá, yo creo que está satisfecha, yo también me siento satisfecha del trabajo que hemos logrado hasta ahora, obviamente con un montón de desafíos a futuro, con un montón de pega a futuro, pero cuando tú ves estos años dices “bueno, sí, está bacán, se han hecho cosas, han pasado cosas”. Esa es como mi visión, de esta lucha, de fundación luchadora por el cannabis.

A: Y un poco profundizando, bueno... hemos hablado un poco de la visión que tiene la gente, pero llevándolo a un plano quizás un poco más macro, porque Fundación Daya ha tenido muchas experiencias en distintos espacios y yo te iba preguntar ¿cuál crees tú que es la imagen pública que tú crees que se ha formado en la población general, sobre Fundación Daya?

E: Yo creo que es positiva, como concluyo esto, principalmente por lo que yo veo acá a diario con nuestros pacientes, digamos, tienen resultados, les va bien, están contentos, tiene una atención adecuada, y son personas que están



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



agradecidas también, entonces yo veo que hay una recogida positiva de la pega, el trabajo que hacemos, cuando dicen “no, es que lo que están haciendo ustedes, no se po, hablan de la Anita María que es de la televisión, que también tiene como ese rol de famosa, y también adorada por el público ¿cachai? Heavy, heavy, entonces a mí me ha pasado salir con ella, ir por la calle y ver cómo la gente la quiere saludar, la quiere abrazar, se quiere sacar una foto, y siempre una palabra de como “sigan luchando”, “vamos que se puede”, “hacen un trabajo increíble”, no sé po, “viva la marihuana” (la entrevistada ríe), de cosas como que le dicen a ella, que dicen que la conocen y todo eso.

Entonces ahí hay una percepción, o sea viajar desde Arica a Punta Arenas un montón de veces para dar charlas capacitaciones, los grupos que se han formado, toda esa gente agradecida digamos, feliz de que estemos allá apoyando de que sigamos apoyando, toda esa gente. Cuando hemos viajado al extranjero y otros países, la recepción también es increíble, cuando fuimos a España que la Ana María presentó en el Seminario del Observatorio Español de Cannabis Medicinal, habían cerca de 400 personas en el salón, lleno, lleno, la actividad duraba todo el día y la Ana María presentó como a medio día por ejemplo, donde estaba Raphael Mechoulam, que es el descubridor de todo este sistema endocannabinoide, los cannabinoide él es eminencia, toda la gente del observatorio, investigadores que llevan años con investigando con el cannabis, y nosotros que tú deci: “que todos estos son bacanes”, te juro que nuestra presentación tan o más bacán que la de los otros, porque la acción social que nosotros llevamos es tan potente y no pasa en ningún otro país ni siquiera en España, en Israel podría ser, pero de las características que nosotros les hemos dado como fundación, no ocurre en ningún otro lugar, entonces la Ana María presenta y va hablando y yo ahí presente viendo la presentación que he visto todas las veces hasta, la hago yo ¿cachai?, emocionada, porque estas en otro país, ves que el lugar está lleno la gente poniendo atención así, impresionante, salían algunas imágenes las gente o aplaudía o se reía, no sé, fue vivir, fue como ver todo lo que hemos hecho así “woow” para mí, estando ahí.

Y después terminar y que la gente aplaude así ya pero nos aplaudieron... no aplaudieron ninguna de las presentaciones como la de la Ani, ninguna, así como lo hicieron, se pusieron hasta de pie, y después nos felicitaban: “es que el trabajo que han hecho es increíble”, y esa es la dinámica en las charlas que



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



hacemos acá, en las charlas que hacemos afuera, esa es la dinámica, entonces esa es la percepción que tiene la gente de que estamos haciendo algo bueno, algo que va en beneficio de la población, no en nuestro propio beneficio, entonces esa mirada es la que yo he visto donde voy, la gente se saca fotos conmigo, es súper raro pero es porque te agradecen de lo que tú les estás enseñando, entonces mi percepción yo creo que la gente ve a esto como algo positivo, bueno, que va a abrir una puerta nueva de salud en Chile, es un nuevo nicho, absolutamente nuevo, y yo creo que la gente que tiene el entendimiento correcto, que comprende la situación, apoya esto. A diferencia, el chaquetismo chileno existe, la gente que también odia lo que hacemos existe, tú dices “Bueno en todo orden de cosas va a haber gente que no le va a gustar” y bueno cosa de ellos. Y ¿cuál es mi principal percepción frente a esa gente? Es que principalmente es un tema de egoísmo y desconocimiento, nada más, porque de verdad si tú me preguntas, lo que hacemos acá, la pega que estamos haciendo de verdad que es un beneficio para todos, para la ciudadanía, para la población, entonces aquel que no lo quiera ver, que es así, es porque no entiende nada, y porque es egoísta y su ego es superior. Entonces, porque pasa, hay gente que nos chaquetea, que nos tira pa abajo, que habla mal de nosotros, que miente públicamente sobre lo que hacemos y cómo lo hacemos, hay límites obviamente y ahí estamos viendo también como van los límites, pero existe esa gente también, pero es la menos, yo diría del 100%, no sé, el 0.2% muy poca gente, muy poca gente, la mayoría de la gente apoya esto, está con nosotros, pero también está eso que lamentablemente son los que te vienen a cagar la onda, pero bueno hay que saber cómo sobrellevarlo para que no afecte, pero yo creo que la percepción general es muy buen, es positiva.

A: y profundizando un poco más acerca de la fundación o del rol que cumple dentro de la sociedad ¿Cuál crees tú que es la contribución más significativa que esta institución, Fundación Daya, está realizando para la sociedad actualmente?

E: Educación, full educación, el tema del cannabis medicinal es conocido para algunos, pero desconocido para muchos y en ese sentido, yo creo nosotros nos hemos hecho cargo de educar a la gente, y así y sólo por esa razón, y bueno otras más obviamente, pero por esa razón es que la fundación ha crecido tanto, porque nosotros creemos en la gente, creemos en el paciente, creemos en las personas, de que si yo te enseño algo a ti o al abuelito de 70



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



años, va a tener la capacidad de comprenderlo, quizás se lo tengo repetir de nuevo, se lo tengo que dejar en un papel anotado, se lo tengo que dar en un folleto anota.. eso también lo hacemos cachai? Pero creemos en la gente y hacemos todo lo posible para que la gente entienda de la mejor manera esto, lo que es el cannabis medicinal, lo que es un nuevo paradigma de salud, lo que es la compasión, de la generosidad, enseñamos de eso también, En todas las presentaciones que hacemos la misión y la visión de Fundación Daya, es lo primero que yo hablo con la gente, desde aquí trabajamos nosotros, desde aquí parte la base, y de ahí para adelante, y todas esas presentaciones que he hecho que ha hecho la Ani, que ha hecho la Dra. Kuester, que ha hecho el Dr. cruz, que ha ahecho la Karina Vergara coordinadora, los talleres que ha hecho Daniel, todas las presentaciones que alguna vez ha hecho cada uno acá, tienen ese valor de educar de enseñar de: “oye mira yo te voy a mostrar esto que te puede ayudar, pero te lo voy a mostrar bien y completo, y te lo voy a enseñar de la mejor manera más fácil para ti, para que tú lo entiendas y lo puedas hacer”.

Entonces la gente entiende la gente empoderada, la gente informada es la que puede tomar buenas decisiones. Que pasa en este país que lamentablemente la educación es muy mala, no se enfoca realmente en querer enseñar, yo se que no es por criticar a los profesores ni mucho menos, es por el sistema en el que estamos inmersos, los profesionales están pero no saben organizarlo, no saben ayudarlos en ese sentido, siento yo, es mi percepción, porque aquí toda la gente que llega, es gente que aprende, hay gente que no aprende tan rápido le cuesta un poco más, pero creemos en eso, creemos en que tiene esa capacidad para poder aprender y de poder enseñar. Esa es una de las áreas más importantes en la fundación que es la atención a la comunidad que educamos a la comunidad que no se queden con que la marihuana mata las neuronas, con todos esos temas antiguos, con todos esos prejuicios que no son verdad que son mentiras, nosotros le estamos devolviendo el lugar a la planta que se merece como una planta medicinal está dentro de esa categoría, entonces con educación yo creo que ese es nuestro principal rol. Y hacer ciencia, porque también estamos haciendo investigación y eso sí que es un hito a nivel latinoamericano.

A: Eso es muy importante la verdad de mencionar igual, casi se queda en el tintero, en cuanto al como la investigaciones que han logrado liderar



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



E: O sea, conozco grupos científicos con ganas de hacer ciencia, que no lo han logrado, no sé porque, ganas, no sé, pero nosotros logramos algo que en Chile no existe, yo vengo del área de la salud, vengo del área de farmacéutico en donde los estudios clínicos no se hacen, si no que viene todos de afuera listos... *(Se interrumpe la entrevista debido a una información importante que debía atender la entrevistada)*. Eehh, entonces claro la ciencia el estudio, Chile no es un país que haga estudios clínico, aquí hay C.R.O. ¹⁰Clínica) que son instituciones que trabajan con las farmacéuticas, que ellos traen sus estudios Chile, en Chile esta C.R.O. se hace cargo, y alguna institución desalud a hacer el estudio, pero el estudio, el protocolo clínico, viene de afuera, ni en *Rosch* que yo trabajé en *Rosch* hizo eso alguna vez, jamás, todos vienen de afuera, bueno porque *Rosch* es internacional y conocí a C.R.O. de profesionales nuestros de aquí de Chile, pero que tomaban los estudios de diferentes farmacéuticas y hacían eso, no era algo que alguien creó, o sea que la Dra Kuester y Karina Vergara crearon un protocolo clínico de excelente calidad, felicitado en el Comité de Ética, eso te puede comentar la Karina, esa experiencia también, que en Chile no existe nada, no existe ningún estudio clínico hecho a base de Cannabis para tratar pacientes, es el primero, imagínate lo que va a significar, por eso que es tan importante que lo hagamos bien y todos estamos trabajando en eso, y va muy bien, ¿nos hemos demorado? Sí, pero por la burocracia chilena, pero ya está ¿cachai? Está aprobado estamos esperando al ISP, y vamos a conversar y ya se está contratando a la gente y eso es un hito para Chile, posiciona a Chile, en lo que estamos haciendo también posiciona a Chile a la vanguardia del cannabis medicinal.

Entonces no es menor lo que va a pasar, y todo esto claro uno dice “estudios oh sí que rico” todo”, pero todo esto va en beneficio directo de la gente porque van a ser los pacientes de aquí chilenos los que se van a tratar en el estudio los que van a recibir el beneficio, y después de eso va a ser un acceso para todos, se va a poder patentar un medicamento, el que no quiera cultivar o no puede cultivar, pucha que nos cuesta tanto ver cómo ayudar a esa gente que no puede cultivar por “a-b-c” razón, va a poder acceder de manera súper fácil

¹⁰ Los ensayos están siendo externalizados por los laboratorios, entregando el proceso de prueba a un tercero, que se denomina contract research organization (CRO), estas empresas se hacen cargo de la etapa de “desarrollo” del fármaco, fundamentalmente de los estudios donde se busca evaluar la eficacia del fármaco (“Políticas Farmacéuticas”
<http://www.politicafarmacuticas.cl/2012/11/26/investigacion-clinica-de-farmacos-en-chile-una-reflexion-necesaria/>)



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



al medicamento y un medicamento de calidad, un medicamento nacional, un medicamento a un precio ético, de bajo costo, o sea imagínate SATIVEX llega a Chile, medicamento a base de cannabis y vale un millón de pesos ¿cachai? Entonces ¿quién accede a eso? Nadie. Entonces ese es un poco yo creo esta sensación con esta ciencia también, que no es menor, mucha podrán criticarla que se yo, pero bueno cuando tengámoslos resultados podemos conversar los resultados sobre estos usos.

A: Tú mencionabas del trabajo hacia la gente, y en base a eso mismo, ¿cuál es la valoración que tú esperarías por parte de la sociedad hacia la fundación?

E: Valoración en el sentido del 1 al 10, como valoración

A: O sea...

E: ¿qué valor le da, como de importante o de muy importante?

A: como de, yo creo va orientado más a eso, quizás de manera cuantificable, si no que cual, de qué forma... A ver... ¿Cómo esperas que la gente valore esto que está realizando la fundación? ¿Qué es lo que tú esperarías que la gente, de qué forma...

E: Yo esperararía que la gente tomara entre sus manos, lo aplicara en su conciencia, estudiara más, leyera más, o sea hoy día el internet es asequible a la gran mayoría de la población, *googlear*, sobre todo lo que ha visto en la televisión, o han leído en el diario o en la radio o ha venido acá, yo esperararía que la gente como que se pusiera más activa, no sólo receptiva de la información que te llega, sino que voy e investigo más, voy y algo más, voy y me compro el indoor, compro las semillas, cultivo porque es necesario, eso esperararía yo que la gente que sintiera ese valor de decir oh que interesante esto, que es nuevo, y me gustaría que... poder traspasar esas ganas que uno tiene, fanática de lo que uno hace, que la gente pueda recibir que: “ay que bueno que me están enseñando sobre esto, una excelente herramienta que me están entregando, la voy a ocupar”.

A: Y siguiendo eso mismo, esa misma idea, y cerrando también lo que es la entrevista, ¿Cuál es la valoración que tú esperarías por parte, pero esta vez de las autoridades, me refiero a los organismos de orden público, sean estatales, organismos que están involucrados en la temática de la cannabis en



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



términos medicinales o que son influyentes o el gobierno, que valoración esperarías por parte de esos organismos hacia la fundación?

E: Primero el entendimiento de qué significa esto, o sea comprender a cabalidad, comprender a cabalidad el escenario, tanto el tema de gobierno, no sé, en el área de la salud, en el área de la educación, en todas las áreas un entendimiento de la situación actual, eso esperarías en primera instancia, yo entiendo, comprendo en la actualidad que está pasando y eso ligarlo a lo que hacemos nosotros ¿cachai? que es educar, que es enseñar, es ir creando vínculos en torno a este uso, de ir haciendo comunidad y de también por supuesto esperarías, como uniendo el tema desde las mismas autoridades, de las misma instituciones, o sea Ok, que nos den el pase también para poder seguir trabajando, poder seguir haciendo las cosas y que te permitan que trabajemos en conjunto, aquí en ningún momento se ha querido aislar a la gente: “no no voy a trabajar con el gobierno” al contrario nosotros queremos que, ellos estén presentes que ayuden en esta gestión, que ayuden en la gestión de la fundación en lo que hacemos nosotros y que de igual manera las diferentes agrupaciones que existen o los diferentes centros de salud hospitales clínicas que colaboren, colaboremos en conjunto, trabajemos en conjunto, eso esperarías yo, que pero claro uno no puede pedir esas cosas... uno espera eso ¿cachai? Yo esperarías que el gobierno nos apoyara más nos ayudara en tantas cosas al final aquí estamos subvencionando la atención de un montón de gente en salud pública ¿cachai? Y ahí ya nos apoyan , pero de repente falta, las mismas instituciones de salud los hospitales con los que estamos trabajando muy motivados, otros no, entonces bueno no, no puedes esperar lo mismo de todos, pero yo esperarías eso, entender y decir “mira lo que están haciendo cómo están trabajando, mira qué interesante, bueno como los podemos ayudar”. Cuanta gente digamos, que viene acá como paciente, sale y dice “como los puedo ayudar, díganme que hago” eso dice la gente, no lo dice el gobierno u otras entidades públicas, claro nos quieren ayudar pero nos ponen ocho mil quinientas trabas nos cuesta un poco avanzar, unos si nos ayudan, pero bueno, yo esperarías más compañerismo desde los profesionales médicos. El Colegio Médico pucha, ha tratado tan mal este tema, porque no entender un poco más allá en que consiste comprender lo que hace Fundación Daya y apoyarnos, hoy día nos apoyan en el Seminario que vamos a hacer, son patrocinadores, lo cual lo encuentro genial , ojalá que estas comunicaciones y estas acciones vayan en potencia de mejorar nuestras



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



comunicaciones y nuestro trabajo en conjunto, eso espero, que se valore el trabajo que hemos hecho, que no es menor, no es menor.

A: Muy bien muy agradecido por tu tiempo

E: Súper buenas las preguntas me gustó mucho el área que estás tocando, así que genial



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Registro N°5

Transcripción Entrevista

Entrevista efectuada por el estudiante hacia Daniel Carrasco, Encargado de Administración y Finanzas de Fundación Daya

Alumnos: ¿Podrías decirnos tu nombre, edad, y el vínculo que tú tienes a esta institución? (ya sea como paciente o como colaborador)

Entrevistado: Hola. Mi nombre es Daniel Carrasco, tengo 31 años, y mi vínculo con la fundación es que mi papá es paciente de esta fundación y además yo trabajo acá

A: y qué, cuál es tu rol o lo que tú haces acá con la Fundación Daya

E: Básicamente soy el encargado de la administración y las finanzas de la fundación. Así como toda el área más menos comercial, lo que tiene que ver con las alianzas, y los flujos de ingreso

A: ¿Cuánto es el tiempo que tú llevas vinculándote con Fundación Daya?

E: Desde Enero de este año, básicamente partí como voluntario, y luego trabajando formalmente hace 5 meses

A: Perfecto, y ¿podrías mencionar el principal motivo por el cual tú te empezaste a vincular con Fundación Daya?

E: Contarle al mundo los beneficios de la cannabis, ser uno más en la lucha, de poder mostrar esta realidad, entregar esta información a la gente a ayudar básicamente

A: Claro, ya. Hablando en términos relacionales, ¿cómo describirías tú las relaciones que se establecen entre los integrante de Fundación Daya? Sean afectivos, laborales, educativos, entre otros) ¿cómo describirías tú las relaciones que se dan acá?

E: Súper naturales, como que la gente que está acá por alguna u otra razón son personas muy afines, somos personas muy afines, por lo tanto se da un clima laboral exquisito, así como el ambiente dentro de la casa de los pacientes, aquí todos los días circula mucha gente, no sólo nos relacionamos quienes estamos aquí, sino que también con los pacientes, y todos formamos una comunidad, y en esa comunidad estamos todos alineados a en el fondo



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



en, los pilares básicos de Daya, que es ayudar al otro, el amor, el amor compasivo, entonces en ese sentido las relaciones nunca se dan de mala manera, lo que si ocurre es que muchas veces por cantidad de carga laboral, o por energías que ocurren en la casa, puede haber algunos desencuentros o con alguno de los pacientes que vienen acá , o con alguna situación en particular, pero en general, todo es muy grato, muy muy muy grato, da gusto estar acá, se siente.

A: Y qué apreciación tienes tú, acerca de la relación que existen entre las y los profesionales que componen el equipo de fundación daya? Llevándolo a un plano más específico, si tuvieras que referirte a la relación que existe entre las y los profesionales dentro del equipo Fundación Daya

E: Súper buena también, siento que con las características de la organización entre los profesionales que trabajamos acá somos personas de cierta forma atípica, a lo que se busca dentro de un mercado laboral por decirlo así, pero somos personas que cumplimos o que tenemos rasgos muy similares en cuanto a los objetivos del trabajo, te aseguro que ninguno de los que estamos acá, estamos trabajando por plata, eso primero que todo, segundo que todo, el compromiso, aquí si hay que trabajar sábado, o trabajar domingo, hay una marcha, hay una charla, un paciente te llama a las diez de la noche, hay que estar a las 7 en la oficina, lo hacemos no porque sea nuestra pega, sino porque nos gusta.

A: Y desde el mismo equipo ¿Cómo aprecias tú el sentido de pertenencia que expresan las y los profesionales que se desempeñan en la fundación? o sea, como, ¿Cómo lo observas tú, ese sentido de pertenencia que hay?

E: Bueno, se nota básicamente por como ellos se sienten en este lugar, por ejemplo hay gente con unos terapeutas que no tienen que venir a cumplir horario, y vienen igual un día por si se les llegase a requerir. Lo he visto también dentro de relaciones sociales entre mis compañeros y otra gente, cuando con orgullo se dice “oye yo trabajo en Fundación Daya”. Entonces como que se siente, creo yo, esto es muy personal, todos los que estamos acá, estamos orgullosos de estar acá, y eso de alguna forma, aumenta el sentido de pertenencia. Lo que no quita que hayan cosas malas, pero al sentirse parte de la causa, porque yo no trabajo aquí en Fundación Daya porque me guste la Fundación, o sea de cierta forma sí, pero yo trabajo aquí porque me gusta la causa, la misión y la comparto, y me *camiseteo* por eso.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Entonces bajo esa misma premisa, no puede no existir un sentido de pertenencia. Aquí hacemos lo imposible por tener unas buenas instalaciones, muchas veces nos faltan temas laborales con algunos trabajadores y ese tipo de cosas, la causa y la misión es lo que va liderando en el fondo el trabajo de la fundación y de los que trabajamos.

A: Perfecto, Y bueno, ya habíamos hablado de lo que es la relación con el equipo, pero ahora ¿Qué significado le otorgas tú a la relación que se forma entre las y los profesionales, y las y los pacientes que vienen acá?

E: Entre los profesionales y los pacientes... Aquí igual hay distintos tipos de profesionales, profesionales que se relacionan con los pacientes y otros que no, por ejemplo mi cargo no me toca relacionarme diariamente con los pacientes, yo no hago la terapia, pero si de repente en la casa me pilla con alguno. Aquí si bien nosotros no tenemos ordenes, pero por ejemplo si yo estoy trabajando y llega un paciente, y no hay nadie que pueda atenderlo, que sea un paciente sin hora que está buscando ayuda, inmediatamente dejo de hacer lo que estoy haciendo y voy donde ese paciente. Aquí en Fundación Daya el paciente es la prioridad, el centro de todo el modelo. Entonces en ese sentido, nosotros estamos aquí para ayudarlos a ellos, ellos son la razón de porqué existe Fundación Daya. Entonces el principal objetivo es poder ayudarlos a ellos, y en ese sentido, nos tenemos que llevar bien, de hecho todo lo que se hace aquí, es siempre pensando en ellos. Para que se sientan cómodos, y que puedan esperar en un buen lugar. De que la atención sea de una hora para que puedan solucionar sus dudas, acompañarlos después en sus cultivos, hacemos talleres en el que se entretengan, nuestra intención es que los pacientes idealmente se sientan cómodos acá y puedan venir las veces que necesiten, porque acá aprenden, acá les enseñamos, y acá pueden aliviar el dolor.

A: y a tu juicio, desde una perspectiva bien personal tuya, ¿Qué caracteriza el trato en las relaciones interpersonales que se desarrollan al interior de Fundación Daya? ¿Cuáles son los matices, las características esenciales, que hay en el trato en las relaciones que se dan aquí?, en todo sentido.

E: El respeto primero que todo, el respeto, la amabilidad, yo creo que eso se da en todos los ámbitos. Aquí de cierta forma nadie te va a pasar a llevar, aquí la verdad es que siempre antes de uno expresarse, trata de ver la posición del otro, de hecho Daya en sánscrito significa “amor compasivo”, que significa



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



básicamente lo mismo, ponerse en los zapatos del otro, porque a mí me importa lo que te está pasando. Cuando ponemos ese piso las relaciones, no pueden ser de otra forma que no sean con respeto, cuando tú podí a opinar una cosa, yo opino otro, te lo respeto cachai? Jamás, en ningún momento, voy a tratar de pasar a llevar tu opinión o tu punto de vista. Entonces bajo ese sentido, yo creo que lo que más caracteriza las relaciones aquí, es el respeto y el amor, por sobre todo.

A: Perfecto. Bueno habíamos revisado un poco lo que es el tema de las relaciones en Fundación Daya, pero hablando en términos más materiales, más concretos de acá lo que es la Fundación, ¿Cómo describirías tú el espacio que actualmente tiene la institución para pacientes y, las y los profesionales?

E: Ahora, contamos un lujo, esta casa en la que estamos ahora es un lujo, de hecho no siempre fue así, hasta abril de este año la fundación estaba de allegado en otra oficina, de hecho una oficina de este mismo porte, donde habían 8 profesionales, y ahí eran unas situaciones un poco más extremas ¿no? Los pacientes, había una consulta en la que se podía atender, y ahora desde mayo de este año, arrendamos esta casa, donde tenemos tres espacios físicos, tres lugares para hacer consulta, en el primer piso lo destinamos completamente para eso, hay una sala de reuniones, un lugar donde los pacientes pueden esperar, tenemos una rica cocina para todos nosotros, y en el segundo piso están las oficinas para que la gente pueda trabajar. ¿Podrían ser mejores las condiciones? Por supuesto que sí, pero hoy día lo que tenemos es un lujo, está super super bien, estamos cómodos, estamos bien ubicados estamos contentos, tenemos jardines amplios, que hace que los pacientes, que la estadía de los pacientes sea mejor también, y para nosotros trabajar acá también, salir a almorzar afuera con toda esta vegetación es rico po, ¿cachai? Entonces espectacular, claramente hay que mejorarlo, a veces la internet se cae, que los computadores, pero son cosas pasajeras.

A. Claro, y hablando en términos más personales, así como de ti, ¿Cómo te sientes tú con el espacio físico que provee fundación daya hoy?

E: Feliz po, feliz, no puedo decir otra cosa aquí, en esta casa hermosa colonial antigua, y feliz, no tengo nada que decir, contento.

A: Y a tu juicio, ¿cuáles serían los recursos que tú concibes como esenciales para el funcionamiento de la organización? Todo esto abocado a si la



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



implementación con que cuenta fundación daya, es adecuada para su funcionamiento

E: Yo no creo que sea la adecuada, yo creo que podemos mejorar en ese aspecto, y recae directamente en mí que soy el encargado de eso, primero de infraestructura podemos seguir mejorando pero viene dado un poco por el crecimiento exponencial que ha tenido la fundación, nosotros hasta hace un mes, éramos 10 personas contratadas hace dos meses, y ahora somos 20, entonces también es un poco difícil manejar esos cambios, pero económicamente la fundación está tomando cierta solidez, como para poder invertir en eso, en el fondo son activos fijos ¿cachai? Que se van a ir depreciando, pero que son necesarios también para llevar adelante una buena pega. Ahí estamos un poquito al debe yo creo, pero como te digo, al final son detalles porque el verdadero centro, el foco de la pega es otro, hay que arreglárselas nomás compadre, si se cae el internet, de alguna forma nos arreglaremos, pero hay que hacer la pega igual.

A: A tu juicio ¿Cómo tú percibes el potencial que la infraestructura actual, tiene para las proyecciones de desarrollo de la institución?

E: Yo creo que esta sede nos va a quedar chica luego, ¿cachai? Esto no va a ser, si es que sigue siendo esta la sede, no va a ser la única ¿ok?, y si es que vamos a tener otra más grande, yo creo que eventualmente nos vamos a tener que cambiar de acá. Aquí ya estamos copados, nos encantaría atender más pacientes y tener más consultas, antes teníamos una y estábamos full, ahora tenemos tres y estamos full, podríamos tener seis y seguiríamos full.

Entonces yo siento que la fundación va hacia un lugar donde aquí nos va a quedar chico, así que vamos a tener dos opciones; algo más aparte de esto, u otra cosa mucho más grande que esto, y eso va a ser en el corto plazo, yo creo que en abril/mayo, cuando se venza el contrato de esta casa, vamos a tener que evaluar, a ver que hacemos.

A: Claro, ahí se cumpliría el...

E: Claro

A: Ya muy bien, y bueno, ya vimos lo que era un poco lo de las relaciones, los conceptos un poco más materiales, pero hablando del simbólico, de los significados, y la visión de la fundación daya, ¿Cuáles crees tú son los valores



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



más significativos para fundación daya? Los cuales trata de proyectar hacia afuera

E: El amor, completamente el amor, en todo su esplendor (*lo menciona sonriendo*), eso es porque lo que se hace se hace con amor la atención del doctor en el fondo eso es, aquí si los pacientes no tienen plata no pagan, en el fondo está orientado a poder ayudar, y si cobramos lo hacemos para poder ayudar de una mejor forma. Porque todo lo que nosotros generamos como ingreso va orientado a entregar un mejor servicio en la comunidad, entonces yo creo que eso es, el amor, completamente.

A: Perfecto, y ¿Cuál crees tú que es la visión que las y los integrantes de fundación daya construyen respecto de ella misma?, ¿Cuál crees tú de la gente que trabaja acá, cual es la visión que ellos construyen de fundación daya?

E: Lo más grande, una organización gigantesca que puede ayudar idealmente, al que quiera, al que necesite, poder ayudarlo. Aquí la fundación, todos los que trabajamos acá, lo proyectamos como una organización mundial, que está llevando adelante proyectos que van a ayudar a mucha gente, no nos cerramos en chile, nosotros estamos trabajando en Latinoamérica y pronto vamos a estar en el mundo, es así, ya no nos pararon (*se manifiestan risas*). Yo siempre digo “Ya no nos pararon”, la bola de nieve es demasiado grande, es tanta la gente que representamos porque, cuando digo que fundación daya va a ser grande y lalalala, no es porque los trabajamos acá va a ser grande, yo puedo pasar, todos los que trabajamos acá vamos a pasar, en algún momento, pero la fundación va a seguir siendo ¿cachai?, porque la fundación es la gente, los que tenemos este mismo pensamiento, los que decimos “loco hay que cultivar, no hay que vender”, hay que enseñarle al paciente ¿cachai?, porque fundación daya en algún momento va a poder vender un medicamento en las farmacias, pero en ese momento vamos a tener que seguir paralelamente diciéndole a la gente “esto tú lo puedes hacer en tu casa” , entonces es el movimiento el que va a ser grande, y ese movimiento está representado por Fundación Daya

Eso es, la organización Fundación Daya, no estoy diciendo que vamos a ser como Apple, o una gran empresa, es el movimiento ¿cachai?, la gente, la revolución de democratizar el acceso al cannabis, eso es , de que esto sea asequible para todos, que no te oculten más la información, de que si sirve



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



para la epilepsia, pongámonos a trabajar por qué sirve para la epilepsia, pongamos nuestros científicos a averiguar el porqué, no lo ocultemos más, tampoco generémosle más plata a los narcotraficantes, eso es lo que va a ser grande.

A: Y viéndolo de una perspectiva más personal, ¿cómo describirías la visión que tu personalmente tienes acerca de fundación daya?, la tuya.

E: La mía, que es extraordinario, que es el mejor lugar donde uno puede trabajar, porque la recompensa es gigantesca ¿cachai?, eso es con lo que me he quedado, que el día a día es full recompensa, todos los días, entonces pa mí, mi visión es que este es un lugar donde yo quiero estar, ahora si tú me preguntai así como ¿Cuál es mi visión a futuro?, es similar a la que te conté recién, esa es mi visión, te la digo porque aquí muchos la compartimos, de ya ser una organización gigantesca, de que vamos a poder ayudar a mucha gente, así como más personal, de que este es el lugar donde yo quiero estar.

A: Y bueno, vimos la visión que hay en el equipo, la visión tuya más personal, pero cual crees tú que es la visión que las personas que se relacionan con fundación daya bajo distintos... ya sea, pacientes, voluntarios, porque se subentiende que hay muchas personas que se relacionan con fundación daya y que no necesariamente son pacientes. ¿Cuál crees tú que es la visión que las personas que se relacionan con fundación daya, tienen sobre esta organización?

E: Yo creo que depende del grado de conocimiento de las personas, muchas de ellas se hacen un prejuicio de, independiente si sea bueno o malo, se hacen un prejuicio de lo que nosotros hacemos, después de que vienen a una reunión o una sesión de terapia, y entienden lo que hacemos, es otra. O sea por eso yo separaría, cual es la visión que tiene la persona con la fundación, y las que se han informado de lo que hace la fundación, porque existe todavía muchas gente que piensa que nosotros vendemos aceite de cannabis, que quizás con la que nos relacionamos, vamos a estar en la Expoweed, ellos van a ir y van a estar en nuestro stand, pero muchos de ellos piensan que nosotros vendemos aceite de cannabis, porque hay gente que “malinforma”. Ahora la gente que se relaciona con Fundación Daya, después de haber entendido lo que nosotros hacemos, cambia muchas veces su percepción, o algunos la mantienen ¿cachai, pero generalmente me he dado cuenta yo que cuando la gente entiende lo que nosotros hacemos, se *camisetea*, se pone a disposición,



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



“oye lo que necesiten”, “oye llámenme”, “oye yo tengo esto”, “oye puedo ayudar”. Eso que es lo que yo creo, que cuando se dan cuenta como de la esencia del tema, quieren ser parte.

A: Formar parte de lo que realizan

E: De la comunidad Daya.

A: Aparte de la visión de las personas que se relacionan con Fundación Daya ¿Cuál crees tú que es la imagen pública actual que se ha formado en la población general, sobre Fundación Daya?

E: Yo creo que somos representantes, de una gran parte de la sociedad. Y creo que no solo de usuarios medicinales, sino también de muchos usuarios recreativos, que se sienten representados. Hemos dado, hemos proyectado una imagen de una organización seria, yo creo que eso es súper importante, porque en el mundo del cannabis en Chile, en el activismo cannábico no había surgido una organización que mostrara que hace las cosas de forma seria. Tan seria de que el SAG nos ha aprobado tres proyectos de cultivo, nos ha apoyado solo a nosotros, entonces no es antojadizo, eso quiere decir que lo que nosotros hacemos tiene un fondo, es congruente, un buen proyecto, esta con las alianzas adecuadas, entonces en ese sentido la gente se ha formado, la gente que conoce que investiga y que se informa, se forma una opinión de la fundación como referentes, claro, y muchos de ellos si sienten que es su misma causa, se alinean. Además yo separaría las impresiones nacionales de las impresiones internacionales, porque internacionalmente somos más conocidos que nacionalmente, nos llaman más de afuera que de adentro, aquí todos los días empresas españolas, canadienses, holandesas, nos llaman. “oye que hagamos esto” o “qué bueno lo que están haciendo” y nos felicitan, blablá, están atentos. Acá en Chile muchos hacen eso también, y la otra gran mayoría no está y nos chaqueta, pero en ese sentido que si o si independiente que estén o no la persona con la fundación en términos de opinión, nos hemos instalado en la opinión como referentes en el cannabis medicinal, en Chile, Latinoamérica y en el mundo. Hoy cualquier nota que salga relaciona con cannabis medicinal al primer lugar donde llaman es acá, que opina Fundación Daya, y lo que opine Fundación Daya es referencia. En algunos lados es ley en otros lados es referencia, eso es.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



A: Y bueno. Con la visión desde tu perspectiva, ¿Cuál crees tú que es la contribución más significativa que la Fundación Daya está realizando actualmente para la sociedad?

E: Educar, educación cien por ciento, educar a la gente con respecto al cannabis, respecto a cómo se cultiva, respecto como se prepara, y de cómo eso puede ayudar a un familiar, o a ellos mismos, para ayudar a manejar una patología, sanarse manejar el dolor, aliviar el sufrimiento, tener una muerte más digna, poder dormir, y un montón de cosas. Yo creo que promover ese tipo de capacidad en las personas es clave, nosotros promovemos las herramientas, las personas... tampoco las instalamos, todos las tenemos, nosotros solo les sacamos un poquito de brillo y les enseñamos a las personas a que lo hagan. La idea es que después no tengas que depender de nosotros ni de nadie, ¿cachai? Y esa es la revolución, no les enseñamos a la gente a que dependan, a que tengan que ir a comprar el medicamento a la farmacia, está esa opción: “lo vamos a colocar en el mercado, lo vamos a colocar barato para que cualquier pueda acceder”, pero también lo puedes hacer en tu casa, entonces te estoy dando las herramientas a ti, esa es, eso es el cambio más importante, claramente te puedo nombrar muchos otros, cambios de pensamiento de la sociedad en general con respecto del cannabis, te puedo nombrar otro, el uso del cannabis medicinal en niños, eso no pasa en ningún lado del mundo tan abierto como pasa acá, entonces hay muchos cambios sociales que se están dando ¿cachai? Yo los metería a todos en un grupo, que viene en relación también por el trabajo que se está haciendo, cómo va el cannabis en otras partes del mundo, mucha gente quiere saber, se despierta el fervor, y ahí Fundación Daya es referente, pero yo creo que el cambio más importante que hacemos en la gente que viene acá, no es darle la atención al paciente, no es darle una receta, es enseñarles, de que esto no es inalcanzable que esto lo puede hacer cualquier persona y que no necesitas de nadie: “nosotros te vamos a ayudar en todo el proceso, tení dudas? Ven pa acá”.

A: Y ¿Cuál es la valoración que tu esperarías por parte de la sociedad hacia la fundación?

E: No sé si yo o la fundación espera algo, no creo que hagamos esto por esperar algo a cambio, yo creo que, cuando te llama la mamá de un niño ¿cachai? y te dice: “mi cabro está mejor”, o “está durmiendo bien”, listo



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



¿cachai?, esa es la paga, no creo que así como no “pucha no queremos que nos den más, que nos *webeen* más, quiero que el Colegio Médico nos reconozca”, la verdad es que queremos hacer la pega para ayudar a la mayor cantidad de gente posible. Ahora si en el futuro tú me decí que es lo que me gustaría que la gente dijese de Daya, que la gente a mí me gustaría que la gente supiera de Daya, y lo difundiera, eso, no me gustaría que tuvieran, bueno la opinión que tengan, me da lo mismo, pero si que hablaran y lo que se hable sea efectivamente lo que hagamos cachai?

A: Y un poco cerrando la entrevista, para finalizar, ¿Cuál es la valoración que tu esperarías por parte de las autoridades hacia la fundación, y con autoridades me refiero a organismos de orden público o privado, a nivel nacional, que tengan que se involucren con el tema del cannabis?

E: Nosotros hoy día estamos organizando el seminario el 9 y el 10, y contamos con el auspicio del Ministerio de Salud, con el Colegio de Médicos de Chile, el Colegio de Químicos Farmacéuticos de Chile, La Universidad de la Frontera, entonces en ese sentido si sentimos reconocimientos por parte de las autoridades. Ahora más que sentir reconocimiento de las autoridades, me gustaría que nos tomaran más en cuenta para poder establecer una política pública clara frente a lo que es el cannabis medicinal o recreativo, una de las pegas de la fundación es influir y asesorar en la construcción de políticas públicas, de hecho hoy día se está discutiendo como se va a modificar la ley 20.000, etc, etc. Entonces Daya tiene ahí un papel importante pero la decisión hoy la están tomando los políticos, nosotros tratamos de salvaguardar, de resguardar los intereses de nuestros pacientes. Y me gustaría que en algún momento, las autoridades tomaran más en cuenta lo que nosotros decimos, porque aquí tenemos la experiencia, hemos atendido a más de cien mil pacientes, de cierta manera forma sabemos que con seis plantas por cabeza, no alcanza, sabemos que hay pacientes que necesitan tener veinte o treinta plantas, entonces en ese sentido las autoridades están ahí y la construcción de las leyes siempre ha sido así, pero ahí estamos nosotros, la Anita sobre todo en el oído de los weones, diciéndole que hagan las cosas como corresponde

A: qué bueno, oye muy agradecido en verdad, muy muy muy agradecido



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



Registro N°6

Transcripción Entrevista

Entrevista efectuada por el alumno hacia Karina Vergara, Coordinador de Investigación dentro de Fundación Daya.

Alumno: ¿Podrías decirnos tu nombre, edad, y el tipo de vínculo que tú tienes actualmente con la institución?

Entrevistada: Soy Karina Vergara tengo 33 años, y actualmente trabajo en la fundación, como coordinadora de investigación de aquí de la fundación.

A: Claro, ¿cuánto es el tiempo que aproximadamente que tu llevas vinculándote con Fundación daya?

E: Desde, marzo de este año comencé ya a trabajar aquí en la fundación mi vínculo nace más menos a partir de diciembre, da inicio con conversación y después ya más trabajo directo desde marzo del 2016

A: Perfecto, y ¿podrías mencionar el principal motivo por el cual tú te vinculas con Fundación Daya?

E: Bueno, yo comencé a relacionarme con el cannabis medicinal hace unos cuantos años atrás viví afuera de Chile, entonces cuando llegue acá, intente vincularme con la fundación, ya que era lo que quería seguir... en lo que quería seguir trabajando, en España ya había logrado empezar a trabajar un poquito en esto, ya me había dado cuenta que era lo que me motivaba realmente, y por ese lado busqué el vínculo como de seguir en lo que yo estaba allá por continuarlo acá , y afortunadamente lo logre

A: Claro, bueno, y hablando en términos relacionales acá en Fundación Daya, ¿Cómo describirías tú las relaciones que se establecen entre las y los integrantes al interior de Fundación Daya? Ya sean afectivos, laborales, educativos, entre otros.

E: Yo creo que en general las relaciones que se generan acá en la fundación son... son buenas relaciones, en general de personas que estamos muy en pro de la causa y que tiende a hacer cambios, entonces ese motivo único que nos mueve que es ayudar y hacerlo de la mejor manera posible, yo creo que genera vínculos muy especiales y fuertes entre todos los que estamos acá, y ese vínculo se da a su vez con los pacientes como un vínculo que no



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



solamente que no queda entre los que estamos aquí día a día, si no que chorrea a todos los que nos rodean también.

A: Y qué apreciación tienes tú acerca de la relación que existe específicamente entre las y los profesionales que componen el equipo de Fundación Daya

E: Mira yo diría que es como, somos como equipo bien colaborativos , en general nadie hace su trabajo muy independiente del otro, somos, si hay que ayudar en algo y vamos todos a ayudar en ese algo que hay que hacer, obviamente cada uno con sus tareas y labores un poco más dependiendo de la profesión de cada uno, pero en general yo siento que somos como un equipo bien colaborativo, o sea que todos vamos rimando pal mismo lado, y eso se siente en el hecho de las relaciones y en los vínculos que se van generando entre todos los que estamos acá.

A: Ya, y ¿Cómo aprecias tú el sentido de pertenencia que expresan las y los profesionales que se desempeñan aquí en Fundación Daya?

E: ¿Cómo definiría? ¿Me repites la pregunta?

A: Claro, ¿Cómo aprecias, cuál es tu apreciación acerca del sentido de pertenencia que expresan las y los profesionales que actualmente se desempeñan aquí en Fundación Daya?

E: Y con sentido de pertenencia te refieres a la misma fundación

A: Claro, claro

E: Si eso yo creo que es como, bueno como que complementa un poco todo lo que hemos hablado, el hecho de tener esta causa de lucha y que sabemos que es una causa de lucha que vamos remando para adelante, tenemos muchos que van remando para atrás para hacernos el camino más difícil, por eso en ese sentido de pertenencia que dices tú con la institución con el equipo con los pacientes, yo siento que es súper poderoso yo siento que a nivel de vínculos y organización, si bien nacemos de un poco... no de una organización grande que va intentando modular todas sus funciones, sino que de un grupo pequeño que empieza a organizarse en su propio crecimiento, esa mismo pertenencia que te va haciendo sentir más pertenencia, o sea que Fundación Daya es cada uno un poquito y todos aportamos ese poquito, como que somos e intercambiamos esa reflexión, o sea para mi es súper potente, o sea entre personas con la fundación, con los pacientes.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



A: Y, bueno hablamos un poco de lo que era más como de las y los profesionales no es cierto, como de equipo, pero ¿qué significado le otorgarías tú a la relación que se forma entre las y los profesionales acá en la fundación, con las y los pacientes que vienen acá?

E: Si ahí, ahí eso yo creo incluso que pueda ser un poco más fuerte, porque la relación que se da con los pacientes acá, la realidad del paciente es una realidad bien difícil por lo general, yo digo más del 90% por ciento viene de una realidad muy compleja, la mayoría ha sido desahuciado por la medicina tradicional, se sienten abandonados por sus propias familias o parte de sus familias, entonces el llegar acá encontrar un equipo cálido que los recibe, que los escucha, que no los hecha, que todas esas pequeñas diferencias que hacemos con otros tipos de instituciones que a lo mejor puedan ser similares como centros de salud y atención y cosas así, yo siento que hace que el paciente se sienta, el paciente efectivo que llega y continua el tratamiento, es súper fuerte la vinculación que queda, y es una vinculación que uno la ve por la relación con la Francisca cuando le van a pedir la hora, o después de cuando vienen para acá y se encuentran con el terapeuta que las atendió, independiente de que vengan al control con el médico, además continuamos la mayoría de los terapeutas continua con una relación online con el paciente asesorándolo continuamente, entonces como que ese vínculo tampoco se pierde, obviamente esto no pasa con todos los pacientes, muchos llegan acá a solamente escuchar y luego en querer empezar a cultivar para poder hacer su tratamiento y todo eso, también se desvinculan un poco de la fundación, pero eso significa, darle el significado a ese vínculo o relación que se da entre los que trabajamos acá, independiente de que seamos terapeutas o no, pero es súper fuerte porque siento eso, como de paciente que viene muy muy maltratado por las otras instituciones, que aquí encuentran un buen trato, que no encuentran en ningún otro lado, encuentran muy extraño. Entonces el que viene más desvalido en ese aspecto, es más fuerte el lazo que crea.

A: Igual claro, se evidencia

E: Es súper fuerte, además bueno seguramente después va a salir, pero la casa el que sea como acogedora que tenga árboles, que tenga sombra, todo agrega, todo suma.

A: tú hablaste acerca del, del trato no es cierto, a tu juicio ¿Qué componentes caracterizan el trato que hay en las relaciones interpersonales que se



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



desarrollan al interior de Fundación Daya? De todo tipo, que es lo que tú crees que prima, que es lo que lo caracteriza, que es lo esencial en el trato acá en Fundación Daya.

E: Yo creo que el escuchar, el escuchar y ponerle atención aunque sea 5 minutos a alguien ,que por lo general no lo hacen, ese para mí es como la característica más fuerte, lo mismo, el paciente que está abandonado, el medico que no lo escucha, que le médico lo hecha de la consulta cuando lo va a ver, y esa es la gran diferencia que te contaba que hacemos, entonces para mi esa es la característica y en general como el trato más un poco desde la compasión que hacemos un poco, la palabra que nos mueve acá, que es ponerte en el lugar del otro, pucha no...nadie tiene ganado nada, entonces uno nunca sabe cuándo va a tener que estar en los zapatos del otro, entonces ponerse en el lugar del otro y escuchar, yo creo que es lo que caracteriza

A: Bueno, pasando...bueno hablamos mucho el tema de las relaciones acá en fundación daya, pero llevándolo a un plano más de cómo lo material que es donde se gestan todas estas relaciones finalmente y que inciden también de cierta forma, ¿cómo describirías tú el espacio que tiene la institución para pacientes y profesionales ahora hoy en la actualidad?

E: Yo diría que es como un lugar que llegó, que llegó a nosotros más que nosotros llegáramos a él. La casa tiene súper buenas energías y eso lo dicen todos los pacientes que llegan, los niños también, niños con necesidades especiales, niños con problemas del desarrollo, que están conectados con otras cosas y no con la realidad, son los niños que más se quieren quedar, que les encanta la casa entonces yo siento que el espacio físico que tenemos tanto para los que trabajamos acá como para los pacientes que llegan, también es un espacio como armonioso que mejora esa relación, que mejora nuestro propio desempeño, como en un espacio de trabajo o sea tener una casa acogedora, y no un edificio, no una oficina con luz artificial y fluorescente todo el día, hace diferencias.

A: Entonces marca la diferencia. Y hablando en términos personales más propios ¿Cómo es que te sientes tú con el espacio físico que provee Fundación Daya? Cómo te sientes tú aquí en este espacio

E: Yo me siento súper cómoda, me siento como que casi viviera, bueno paso más acá casi que en la casa o mitad y mitad, entonces como uno lo siente



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



como suyo, es una casa y entre todos la cuidamos, y no súper perteneciente al espacio físico se siente como en la comodidad, la casa propia.

A: Bueno en cuanto a los recursos y todo eso a tu juicio ¿Cuál son los recursos que tú concibes como esenciales para el funcionamiento de la organización? Y esto en cuanto a si la implementación actual con que cuenta la institución es adecuada para su funcionamiento cuales son los recursos que tú consideras como esenciales.

E: Bueno aquí uno de los recursos esenciales es el espacio, porque aquí llega un monton de gente entonces, para la atención de pacientes y todo eso a veces se nos hace chico, y otras se nos hace grande, pero el espacio es uno de los recursos más esenciales y en esta casa lo cumplimos pero ya por ejemplo se nos está quedando chica. En abril cuando llegamos era una casa enorme para muy poquita gente, y este equipo ahora ha crecido, ha crecido el número de pacientes, entonces el espacio como que un poquito podríamos pasar a algo más grande, nos quedamos acá, o generamos otro espacio que cumpla con las misma funciones en otro lugar para que pueda llegar más gente... no sé... pero el espacio físico es como algo más, lo más esencial. Y bueno para nosotros el tipo de trabajo las redes el internet, todo eso como material es súper potente, sin internet nosotros no logramos nada, es algo como ya un poco que marca la era, no solamente nuestro trabajo.

A: A tu juicio ¿Cómo tú percibes el potencial que la infraestructura actual tiene para las proyecciones de desarrollo de la institución?

E: La verdad yo creo que la casa se nos va a hacer chica, vamos a tener que buscar otro espacio, no sé si todos movernos para allá, o abrir otra sede en alguna otra parte de Santiago. Lo difícil sería perder esta casa, porque como te decía que tiene tantas buenas energías que yo creo que ninguno va a querer dejarla, entonces como que claro estamos un poco como de que “ay la casa es súper rica, no nos queremos ir”, pero ya se nos está haciendo pequeña entonces como que están ahí como en el límite de decir de que sigue siendo bien en muchos aspectos, pero en otro ya estamos encontrando que empiezan a faltar cosas que vamos necesitando a medida que vamos creciendo y ese es el espacio netamente, porque claro cada vez se viene sumando más gente, más voluntarios que nos vienen a ayudar, entonces claro también no tenemos los recursos para decir a lo mejor se puede hacer una ampliación, no sé qué, o se generan entonces... siento que esto es casi como casi un ser vivo que se



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



va desarrollando solo y hay que ir proveyéndole sus necesidades, como cuando uno crece, cambiar de zapatillas más rápido, cambiar de ropa más rápido.

A: También es como una planta, podría ser una planta también

E: Sí, cada vez necesitamos más agua

A: Bueno, saliendo un poco de los términos un poco más materiales de lo que significa el espacio con que cuenta Fundación Daya y de lo que habíamos conversado, y entrando más a un tema más de la visión, de la imagen y todo eso ¿Cuál crees tú que son los valores más significativos para Fundación Daya? Cuáles son los valores más significativos para Fundación Daya, y que trata de proyectar en el fondo, cuáles son los más significativos.

E: La compasión como te decía, o sea yo creo que es la palabra que nos mueve, la verdad también, somos bien en general es algo que hablamos hartito, por esto mismo, porque hay mucha gente que nos lleva tan en contra que ocupan mucho la mentira como un recurso fácil de actuar y ante lo que uno queda un poquito como... impactado de que la mentira se ocupe tanto y para hacer daño, que es lo más terrible. Entonces el valor de la verdad está como un poquito como súper dejado de dalo para gran parte de la población de este mundo, ni siquiera voy a decir ni Chile ni Santiago, sino como a nivel de actualidad, entonces la verdad nosotros nos mueve mucho siempre ir con la verdad y decir las cosas tal y como son. Que más podría ser... El ayudar, que igual está súper relacionado con la compasión pero eso se da en nosotros también, mientras podamos ayudar lo vamos a hacer a ojos cerrados.

E: ¿Y si tuviese que jerarquizar, tuvieses que establecer una jerarquía en lo que me estás diciendo, cual considerarías como el más esencial?

A: ¿El más esencial?

E: Sí, pero de todos lo que me has mencionado

A: Yo creo que la compasión, desde el término budista, no desde el término cristiano

A: Comprendo ¿La fundación también se impregna un poco de eso no?

E: Sí sí, aquí muchos nos regimos más por las creencias budistas que las católicas apostólicas romanas, sobre todo la Ani, el Nico, los que formaron



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



esto, son todos muy movidos por las tradiciones y creencias budistas y de a poquito hemos ido llegando otros que promulgamos más esas creencias que otra cosa, entonces vamos más por ese lado de los valores.

A: Haciendo un paréntesis, me parece importante hacer un alcance en eso que tú mencionas que no lo había logrado capturar. ¿De qué forma tú crees que estas creencias, como tú las mencionabas o formas de ser-actuar, tú cómo consideras que esto incide en lo que ustedes realizan por ejemplo, o en la organización?

E: Yo siento que, es aquí a lo mejor me voy a ir en una volá muy hippie, pero yo siento que cuando uno hace el bien, las cosas se devuelven, y eso se nota mucho aquí en la fundación. O sea como te decía hemos ido siempre por la verdad, ayudando, intentando mejorar este mundo que sabemos que no va por muy buen camino, y esa buena energía que nosotros ponemos se devuelve así pero en un doscientos y trescientos por ciento y eso es lo que nos ha permitido crecer a pesar de tener este 80... bueno muchas personas que van remando en contra nuestro, nosotros igual seguimos avanzando, las calumnias, todo lo que se publica de nosotros de un montón de cosas, es un poco de que además tiene que parar para contestar para contestar esas cosas y decir “nosotros no estamos haciendo eso, nosotros no somos así, nosotros no somos acá”, y dejamos de lado un poco el trabajo que estamos yendo a avanzar, pero esto igual cierta manera nos da más fuerza para seguir haciendo lo que estamos haciendo porque sabemos que vamos en el camino correcto, independiente de que sean las críticas, de que si cobramos por hacer un curso, que estamos lucrando cuando no es lucrar es buscar fondos para hacer todo lo que nosotros hacemos, si cobramos por el seminario es lo mismo es traer a los que estamos trayendo al seminario, entonces todas esas buenas energías que hemos puesto se nos han devuelto con creces y con más y los buenos deseos de los pacientes cuando los ayudamos y todo eso, como que ha generado que esta cosa vaya creciendo así sola, bueno con mucha energía de todos los que estamos acá pero, eso se nota, eso se nota cuando uno va a dar una charla y se acerca gente a darte las gracias porque, cuando te escucho o cuando vino acá o cuando esto o lo otro, generaste un cambio de vida, entonces eso cambios de vida como que involuntariamente van a generar buenas energías que se traducen en que nosotros podamos seguir creciendo y se nos han dado todas las cosas, por más que han sido difíciles. Tenemos la tercera aprobación del cultivo, hemos logrado generar acuerdos



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



internacionales que nos van a permitir seguir trabajando, entonces todas esas cosas llegan un poco sola y siempre por buen camino, entonces todo se devuelve, el buen karma.

A: Y ¿Cuál crees tú que es la visión que las y los integrantes de Fundación Daya, construyen respecto de ella?

E: como de...

A: de ella misma

E: La visión que construyen de ellos mismo,

A: o sea desde la fundación misma

E: Desde la fundación misma. Pensando, yo creo que todos pueden haberte dicho un poco lo mismo, o sea de que nosotros funcionamos un poquito como un engranaje, que queremos ir... maquineando, no maquineando en el mal sentido sino que generando este engranaje y movimiento, para generar movimiento que no se estaba dando. Pensar que desde la fundación se está dando solución a tantas cosas que la gente no tenía solucionadas, que eso mismo permite como generar, tener una auto-visión aquí de que funcionamos bien, tampoco te voy a decir que todo es perfecto, obviamente adentro de las relaciones y del stress, obviamente hay roses hay *descomunicación* que han pasado a nivel de todos lados no todo siempre es perfecto pero de que, yo creo que todos tenemos una visión como de la institución de que lo que hemos logrado y creado casi, como cuando uno ve crecer un niño, así nacimiento de una planta, verla crecer de a poquito y que se va transformando en un bosque prácticamente genera así un sentimiento súper importante.

A: Y llevándolo a un plano más tuyo, personal, en el fondo personalizando en el fondo la descripción ¿cómo describirías tú la visión que tú misma tienes acerca de Fundación Daya?

E: Para mí ha sido de manera personal como te decía al inicio, como volver a ese punto como de... un poquito de inflexión en mi vida y poder finalmente dedicarme a lo que me gustaba yo soy bióloga de profesión, entonces en algún minuto estuve en algo que me gusta mucho, que me apasiona mucho también, pero siempre estuvo el cuestionamiento de porqué estudié biología, porque estudié biología si me debería haber dedicado más a otro tema, y de repente como que convergieron, tema de lo que me apasionaba con posibilidad



“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”



trabajo, entonces para mí personalmente es como que respetan eso una oportunidad de para mí de desarrollo personal y profesional, porque este tema de tener contacto con pacientes y ayudar siempre ha sido lo que me ha movido, y todos aquí un poquito no estamos acá por la plata, porque aquí no ganamos millones ni nadie está lucrando, entonces me mueve ese tema de ayuda para mí la fundación me permite crecer personalmente, seguir creciendo espiritualmente y profesionalmente a la vez, entonces convergen todos estos temas para mí fue una estrellita que apareció en el camino y he estado aquí estos meses que llevo como en perfección personal ¿cachai? Como buen término, tengo buenos términos, personales en mi casa con mi familia y todo eso, en el trabajo ahora porque había estado sin trabajo por mucho tiempo entonces llego como a completar esa área que estaba un poquito coja, ahora estoy perfecto. *(Entrevistada ríe)*

A: Y bueno, yendo en este mismo curso ¿Cuál crees tú que es la visión que las personas que cotidianamente se relacionan con Fundación Daya, tienen sobre esta organización? ¿Cuál es la visión que tú crees que ellos tienen acerca de Fundación Daya.

E: Yo creo que la mayoría... tiene una visión una concepción como de lo mismo, de la buena energía que hay acá, de la buena disposición que hay acá, de sentir como de también sentirse parte de lo que nosotros queremos crear es una comunidad, que la gente pueda sentir que esta es sus casa y que si quiere venir a estar tranquila y venir a meditar al jardín pueda hacerlo y eso yo creo que la mayoría lo debe tener, también un gran porcentaje que todavía está con esta desconfianza hacia las instituciones, son personas que vienen muy traumadas y muy dañadas de por instituciones en general, entonces como acercarse a otra institución que... que quizás funciona un poco, hay mucha gente que llega reticente y desconfiada, pero en el transcurso igual se van dando cuenta que esto está hecho con la mejor de las disposiciones con el mas amor posible, y la mayoría que yo creo que se van quedando y relacionando siempre acá con la fundación.

A: y llevándolo quizás un poco más macro yo diría ¿Cuál crees tú que es como la imagen pública que se ha formado en la población en general sobre esta institución, sobre Fundación Daya?

E: más la opinión pública nos ven como una institución pionera en trabajo de cannabis medicinal aquí en Chile, nos ven muy como defensores también del



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



cannabis, lo que eso lleva muchas veces a errores a confundir que somos promotores del cannabis cuando somos defensores más que promotores, nosotros promovemos sí, pero el uso medicinal más que el recreativo, porque el recreativo está en la libertad de cada persona, lo cual debería ser indiscutible. Pero entonces yo creo que la opinión pública está un poquito marcada por eso, reconocernos como de que si, somos la institución que estamos llevando... la batuta en cuanto a cannabis medicinal en Chile, en Sudamérica también, ahora estos últimos meses nos hemos dado cuenta de que el impacto a nivel latinoamericano también es súper potente, no solamente a nivel chileno. Entonces en general yo creo que es una buena percepción no es una mala percepción, para los reticentes al cannabis va a ser una mala percepción porque somos los “promotores del consumo infantil de marihuana” que es lo que nos dicen muchas veces. Yo creo que la opinión pública es buena yo creo que la mayoría sabe que ayudamos a la gente, que les damos solución. Que intentamos hacer todo lo posible por guiar de buena manera y en la buena utilización del cannabis medicinal para evitar los riesgos, que tenemos médicos, como que eso yo creo que es una buena percepción. No sé si tanta gente nos conoce en definitiva, porque hay muchos que están desconectados de temas de salud, las persona que no tienen ningún familiar enfermo, como que no se relación con estos temas, pero si tu no sé po, te subes a un taxi o uber y te pregunta “¿en qué trabajas? “En fundación daya” “woooo yo tengo a alguien que fue” un vecino, mi tío, mi primo, no se quien. La percepción siempre ha sido buena en general, cuando uno comenta para afuera.

A: Claro, como que de a poquito se han ido como masificando

E: claro masificando de a poquito se va conociendo

A: ese boca en boca

E: cuando se han aprobado los cultivos también, cuando hay temas en cuanto a la cannabis medicinal

A: Claro, cuando hay temas más contingentes

E: Cuando es más contingente la gente igual sabe, salimos un poco más en las noticias algo nos va conociendo.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



A: Y yo creo que es una pregunta muy personal ¿Cuál crees tú que es la contribución más significativa y relevante que esta institución, Fundación Daya, está realizando para la sociedad? En su totalidad

E: Yo creo que como nuestra visión y objetivo son como promover terapias que ayuden a aliviar el sufrimiento humano, y yo creo que eso finalmente lo que estamos logrando, personas que como te decía están desahuciadas, que la medicina tradicional los dejos de lado, que nunca más los pescó, simplemente los desahució les dijo no puedo hacer nada más por ti, la fundación está logrando que esas personas estén un poquito mejor de calidad de vida y ese poquito que para uno puede ser muy poquito para esa persona probablemente sea más que significativo y generó un cambio de vida potente, sobre todo yo diría en la calidad de vida en todos estos pacientes que estaban abandonados. No te imaginas la cantidad de abuelitos que llegan acá sufriendo dolor diariamente con un nivel de dolor impresionante y que claro tú le decí que con una plantita puede hacer algo, y viene a los talleres y se llevaron una cremita de regalo y se la echan y se los soluciono, entonces es como potente ese cambio, yo creo que eso es lo que más agradecen los pacientes, estuve un día sin dolor pude dormir un día bien y ya eso es potente. Entonces para mí el cambio a futuro, nosotros vamos a lograr que... sería ideal que los centros de salud se descongestionen, porque la persona que tiene dolor, con unas gotitas va a solucionar más que con diez remedios.

A: hablando desde el externo quizás, ¿cuál es la valoración que tú esperarías por parte de la sociedad hacia la fundación?

E: Sí esperaría que... como que esta valoración que ya hace la gente como de esto de si están ayudando no están por el lucro, como que se expanda más, porque todavía hay ciertos grupos o ciertas personas que todavía cuestionan eso, como de porque cobran, porque esto porque lo otro, entonces para mí sería finalmente ese reconocimiento, que todo el mundo entendiera que esto lo hacemos de corazón ni o por fama ni por plata ni nada, esa sería la valoración más grande que sentiría, que nos dejen de cuestionar porque no entiendo ese cuestionamiento siento que nace más del ego personal de algunos, o no se netamente de la maldad, el mal rollo la mala leche.

A: he escuchado a varios en cuanto al chaqueteo

E: Si es super fuerte



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



A: Bueno y para culminar la entrevista, ¿cuál es la valoración que tú esperarías, pero esta vez focalizándolo en cuanto, que valoración esperarías desde las autoridades? ya sean organismos de orden público o privado, que tengan en el fondo... que toman las decisiones en estas situaciones o que tienen muchas se involucran mucho en el ámbito de la salud o temas de gobierno ¿cuál es la valoración que esperarías por parte de las autoridades?

E: Yo siento que viene siendo un poco de lo mismo, si bien, hay muchas autoridades que ya conocen el trabajo y valoran el trabajo que estamos haciendo, que realmente el nivel de pacientes que estamos atendiendo es impactante, es un número súper alto, claro no es tan alto tampoco porque atendemos una hora a cada paciente, no trabajamos con 10 minutos como el resto de instituciones que atienden pacientes, y va por eso el reconocimiento, de reconocer que estamos ayudando a personas que ellos no habían podido ayudar y que les estamos dando soluciones mucho más concretas que el estado u otras organizaciones puedan haber dado hasta el minuto, sin desmerecer lo que se hace en otros lados obviamente, pero es reconocer ese trabajo, y reconocer esto también de dejar el desconocimiento de lo que significa del uso del cannabis medicinal, porque yo creo que el no reconocimiento que hay hasta ahora, todavía está dado por esa estigmatización que tiene la planta entonces un poco cuando yo creo que va a pasar que es cuando las autoridades u otras organizaciones más menos similares a nosotros o que trabajando en los temas de salud básicamente sepan que nosotros tenemos médicos tenemos terapeutas que hacemos seguimiento de los pacientes que esto no es como así como consumo de marihuana, ahí se va a dar el verdadero conocimiento de entender de mira ustedes están atendiendo diez mil pacientes al año, e idealmente no está volviendo al consultorio, o está volviendo cada dos meses sino que una vez al año que es más normal, entonces yo siento que eso en algún minuto se va a valorar importantemente, como en términos de cifras y números que para las autoridades es tan importante. Yo creo que cuando ya tengamos estadísticas de cuál es el trabajo que hemos logrado, se podría dar un reconocimiento más al trabajo que estamos haciendo, yo creo que va un poquito por ese lado, de no decir como “ah son un grupito de gente que está promoviendo la marihuana” a pasar a entender que es un grupo que ayuda asesora y trata pacientes con cannabis como algo más serio.



*“Explorando los referentes identitarios
de la cultura organizacional de fundación daya:
un estudio descriptivo - 2016”*



A: Perfecto, te quería dar las gracias por este tiempo para hablar, fue una muy buena entrevista .

II. Anexos fotográficos

Registro N°1: 12° Marcha y Manifestación “Cultiva tus derechos”, registrado el 22 Mayo del 2016 en Santiago)





Registro N°2 Foro "Aspectos legales y usos del cannabis en Chile"

Realizado por Alejandra Ahumada, Directora Técnica y Químico Farmacéutica Fundación Daya. Actividad realizada en la Universidad Técnica Federico Santa María Casa Central, en el marco de la realización de la “Segunda Semana de la Conciencia Cannábica”, 11 de Agosto 2016



Registro N°3 “Taller de Extracción de Resina de Cannabis”

Taller registrado el 21 de noviembre del 2016 orientado a enseñar el proceso de extracción de resina de cannabis, extracto que posteriormente se utiliza para el tratamiento de distintas patologías.

Materiales

- Material vegetal: **cogollos o flores adecuadamente** secadas (se reconoce cuando las ramas y tallos en la cual crecen las flores, crujen y se parten con facilidad). Idealmente 50 gramos de materia.
- Moedor o picador
- Solvente Etílico: **Utilizar Alcohol Etílico, se recomiendan de 96°, 98,5° o 99,97°.**
- Arrocera eléctrica: **se recomienda usar aquella que posea control de temperatura**
- Guantes
- Filtros de café N°4
- Espátula de silicona
- Fracos de Vidrio de 1 Litro
- Aceite de coco, o almendras
- Jeringas Tuberculinas de 1 ml.



Antes de iniciar el proceso de extracción, es necesario moler el material vegetal a fin de aprovechar la mayor cantidad de sus propiedades.



Posterior a ello se coloca en uno de los frascos de vidrio de un litro . Este será el frasco donde se añadirá el alcohol a la materia vegetal



Se vierte el 60% del alcohol, en el frasco del material vegetal. Es necesario permitir que esta solución descansa al menos 10 minutos. posterior a ello se filtra en otro frasco (como se puede ver en la imagen). Cuando se filtra todo el material, se le agrega el 40% restante de alcohol y se vuelve a filtrar.



El liquido que proviene de este macerado tendría un color verde intenso y oscuro (en la imagen se encuentra la totalidad del macerado, con los dos filtros ya realizados).



Este solución debe ser nuevamente filtrada, a fin de acelerar el proceso de filtración, se pueden utilizar más frascos, a mayor cantidad de frascos, más rapido se realiza esta parte del proceso.



Se vierte este contenido en los frascos de vidrio cada uno con su respectivo filtro de café (como se aprecia en la imagen).



En esta sección es importante esperar a que decante la mayor cantidad de líquido desde los filtros de café, por lo cual no deben ser removidos hasta tener la seguridad de que se ha aprovechado el máximo el contenido.



Cuando ya se ha filtrado el macerado en su totalidad, es necesario traspasarlo a la arrocera eléctrica, y colocar la temperatura de ésta a 100°C , lo cual correspondería a 90°C reales.



El alcohol se evaporará progresivamente, por lo cual es evitar combustión, fuego, chispa entre otros. (el alcohol es altamente inflamable. Es importante supervisar e ir revolviendo con la espátula.



El líquido irá disminuyendo y oscureciendo, y se observarán burbujas. Aquí se añaden 5 gotas de agua embotellada, y revolver. La extracción estará lista cuando no se observe actividad burbujeante y tome un color oscuro



Después de ello, se añade el aceite comestible, el cual puede ser de coco o almendras. Es esencial añadir una cuarta parte de lo obtenido en resina. Para **50 gramos de cogollo, se espera extraer 5 ml de resina, por lo cual se aplica 1,3 ml de aceite.**



Finalmente se extrae cuidadosamente con las jeringas tuberculinas. Se obtuvieron 5 jeringas (5ml)., las cuales es necesario mantener refrigeradas. (idealmente donde se ubican los huevos dentro del refrigerador).

