

Jornada
Experiencias en Conciliación Vida personal
y familiar con el trabajo

Junta Nacional de Jardines **Infantiles - JUNJI**

16 de junio 2022

Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas -
Servicio Civil



I. Identificación del servicio

Servicio:

Junta Nacional de Jardines Infantiles – JUNJI

Persona/s de Contacto:

- **Lorena Osorio (Directora Departamento GDP)**
- **Tamara García (Prof. de Gestión. Encargada de Género y Conciliación)**

Nombre de la iniciativa realizada:

ESTUDIO: "DISEÑO, APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE ENCUESTA DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS"



II. Contexto

- La JUNJI es un servicio autónomo y descentralizado que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Educación.
- La JUNJI tiene 52 años de historia a cargo de entregar Educación Parvularia de calidad y bienestar integral a niños y niñas de todo el país, preferentemente entre los 0 y 4 años de edad. Nuestra institución ha sido líder y referente a nivel nacional y latinoamericano en materia de educación parvularia.
- La institución atiende a cerca de 140 mil niños y niñas a través de 1.648 jardines clásicos y alternativos, cuyas modalidades diversas y adaptadas a diferentes realidades territoriales, permiten brindar educación parvularia atendiendo a diversos contextos y necesidades.
- Además, en la JUNJI trabajan casi 20.000 personas, de las cuales el 95% corresponde a mujeres, las que se concentran principalmente en unidades educativas, en funciones de educadoras, técnicos y auxiliares en su mayoría.



III. Tensiones Conciliatorias identificadas

- Una de las principales tensiones conciliatorias en la institución tiene que ver con la alta cantidad de personal femenino, el cual por lo general se encuentra a cargo de las tareas de cuidados, ya sea en situaciones de escasa corresponsabilidad, o bien a cargo de hogares monoparentales, con pocas redes de apoyo para estas tareas.
- Las unidades educativas deben dar continuidad a la atención y deben cumplir con las normativas de coeficientes técnicos, lo cual genera una mayor dificultad a la hora de conceder permisos y coordinar a los equipos para que las niñas y niños reciban la atención que merecen.
- Un importante grupo de la población percibe al Jardín Infantil como espacio de cuidado más que un espacio educativo, transformándolo en esencial para la incorporación y mantención de la mujer en el mundo laboral
- JUNJI presenta una alta tasa de ausentismo y licencias médicas, lo cual tensiona aún más a los equipos.



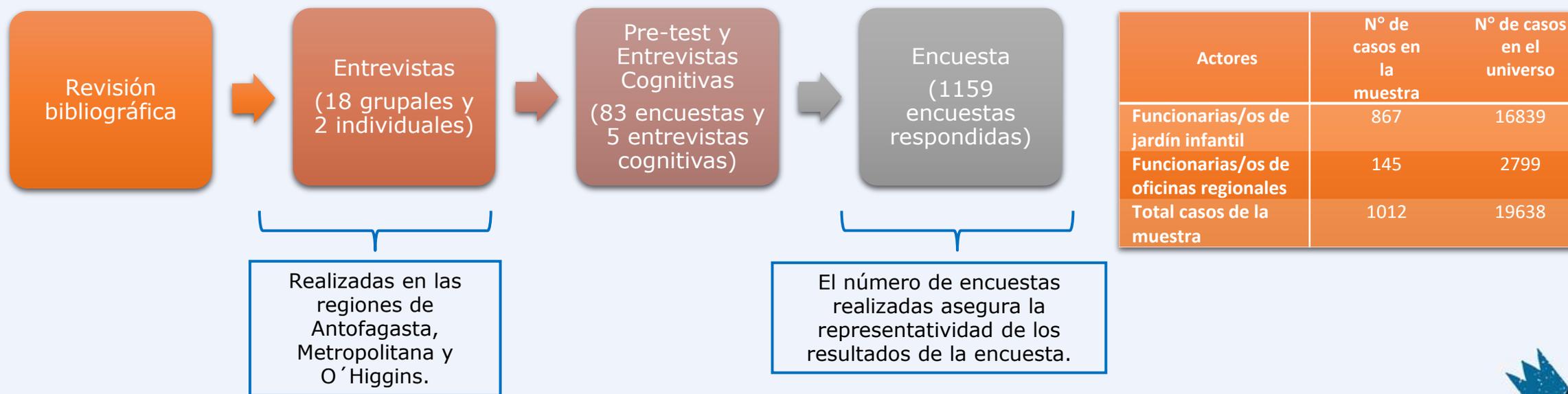
¿Qué metodología utilizó para identificar las tensiones conciliatorias?

- El año 2018 se formalizó el primer protocolo y plan trienal de conciliación, en cuyo diagnóstico se consideraron los resultados de la aplicación del Istatas-21 de 2016, el cual arrojó la dimensión doble presencia en riesgo alto.
- Los comités psicosociales, instruidos en todas las regiones, levantaron tensiones conciliatorias y posibles medidas de mitigación a partir de los resultados de la dimensión doble presencia. Las tensiones levantadas fueron: preocupaciones domésticas, horarios laborales rígidos, escasas redes de apoyo, desconocimiento de derechos y beneficios y discrecionalidad en su otorgamiento.
- En 2019 el Diagnóstico Institucional en Equidad de Género, realizado por la Mesa de Género, establece como una brecha de género la desigual distribución de tareas domésticas y de cuidado, lo cual acrecienta las barreras para el desempeño laboral de nuestras funcionarias. Ante esto, se releva la necesidad de contar con un diagnóstico más acabado en conciliación que permita obtener una caracterización de las y los funcionarios y cuáles son sus necesidades conciliatorias.
- Surge así en 2020 lo que fue el diseño de la propuesta y bases de licitación para la adquisición y aplicación en 2021 del estudio: "Diseño, aplicación y análisis de encuesta de necesidades de conciliación de funcionarias y funcionarios".



IV. Alcances de la iniciativa

- Se elaboró un estudio mixto con levantamiento cualitativo y cuantitativo de información.
- A partir de la información recabada en diversas entrevistas y grupos focales, se construyó una encuesta autoaplicada la cual se entregó por correo electrónico a una muestra representativa de 1159 funcionarios y funcionarias según una muestra definida estadísticamente de 1012.



V. Objetivos

General

Caracterizar a las funcionarias y funcionarios y recoger las visiones presentes en JUNJI respecto a las tensiones conciliatorias y los lineamientos institucionales respecto a conciliación.

Específicos

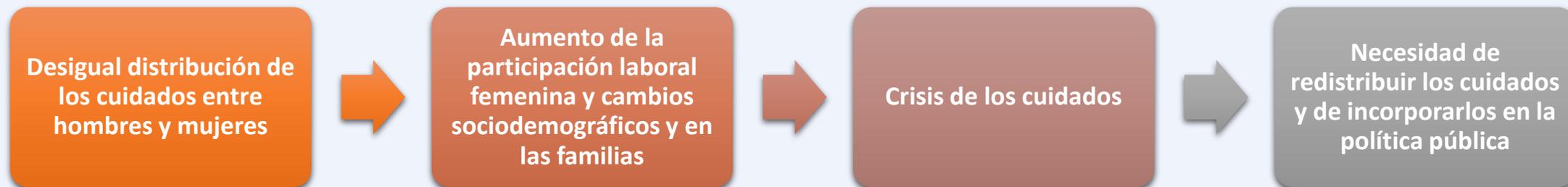
- a) A través de un levantamiento cualitativo, identificar la diversidad de visiones presentes en JUNJI respecto a las tensiones conciliatorias, y las percepciones de las/os funcionarias/os respecto a los actuales lineamientos institucionales en materias de conciliación.
- b) En base al levantamiento cualitativo, realizar un análisis de los tipos de tensiones conciliatorias experimentadas por los entrevistados y entrevistadas.
- c) Utilizando como insumo los resultados del levantamiento cualitativo, elaborar y aplicar un instrumento tipo encuesta autoaplicada on line, que permita la medición periódica de necesidades de conciliación de todos los funcionarios y funcionarias de JUNJI, tanto de oficinas como de Salas Cunas y Jardines Infantiles Clásicos de Administración Directa y Alternativos.
- d) Analizar de manera integrada los resultados del levantamiento cualitativo y de la encuesta.



VI. Descripción de la acción realizada

- En 2020 se comenzó a trabajar en las bases técnicas para adquirir por medio de licitación pública un estudio de necesidades de conciliación para la JUNJI. En 2021 se adjudica a la consultora Isónoma.
- A partir del Diagnóstico en Género y lo establecido en el anterior plan de Conciliación de la JUNJI, se elabora el marco teórico con perspectiva de género.
- La información cualitativa del estudio se obtuvo a través de 20 entrevistas semiestructuradas.
- La producción de la información cuantitativa se realizó a partir de la Encuesta Necesidades de Conciliación de funcionarias y funcionarios de la JUNJI, dirigida a funcionarias/os de las salas cuna, jardines infantiles y de oficinas nacional y regionales de todo el país, la que tuvo un formato online y fue autoaplicada a través del software SurveyMonkey, versión Plan Profesional (Premier).

Marco Conceptual con Perspectiva de Género



Transversalización del Enfoque de Género

- Este estudio consideró la perspectiva de género en todo el proceso de implementación.
- Esto implicó considerar las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres y los impactos diferenciados que tienen las normativas, prácticas y políticas institucionales.
- El logro de esto, radica en una práctica exitosa de transversalización del enfoque de género en la institución.

Mesa de Género levanta necesidad de actualizar diagnóstico en conciliación.

Representante de Planificación en la Mesa pertenece al área de Estudios y lleva esta necesidad a esta sección.

La sección de Estudios, datos y estadísticas incorpora en su presupuesto y planificación el estudio en conciliación.

Departamento de GDP y Mesa de Género participan como contrapartes de este estudio.



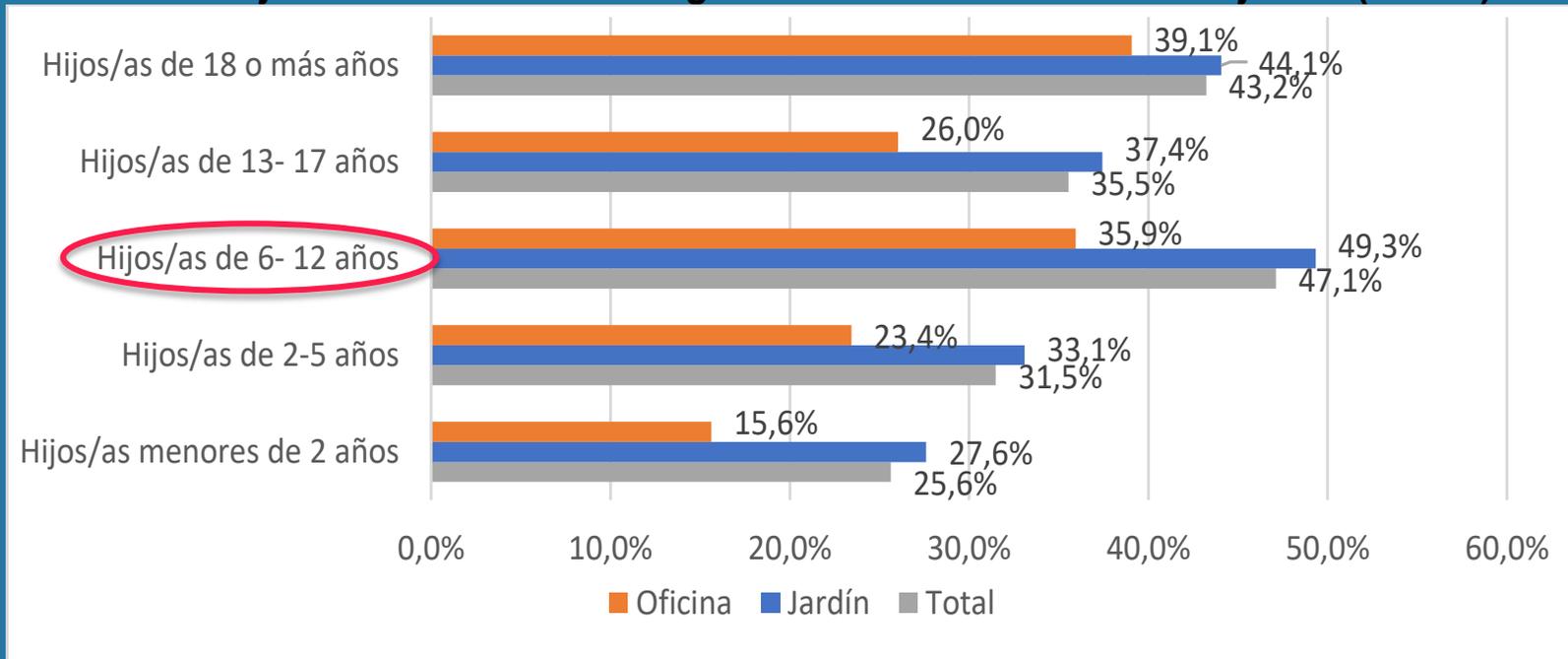
VII. Implementación y Participación

- La encuesta se aplicó en 2021 de manera muestral en la institución.
- JUNJI adquirió en este proceso el instrumento de encuesta, el cual puede ser replicado de forma interna, periódicamente, con el fin de actualizar el diagnóstico y plan de conciliación.
- Las dos asociaciones de funcionarios y funcionarias de la JUNJI participaron en la fase cualitativa del estudio, la cual sirvió para la elaboración del instrumento de medición cuantitativa.
- Actualmente JUNJI se encuentra en proceso de actualización de su Política de Gestión y Desarrollo de Personas de manera participativa con las asociaciones gremiales, por lo que la actualización del protocolo y plan de Conciliación se realizará al alero de este proceso, considerando los resultados del estudio y los lineamientos y énfasis del actual gobierno en esta materia.



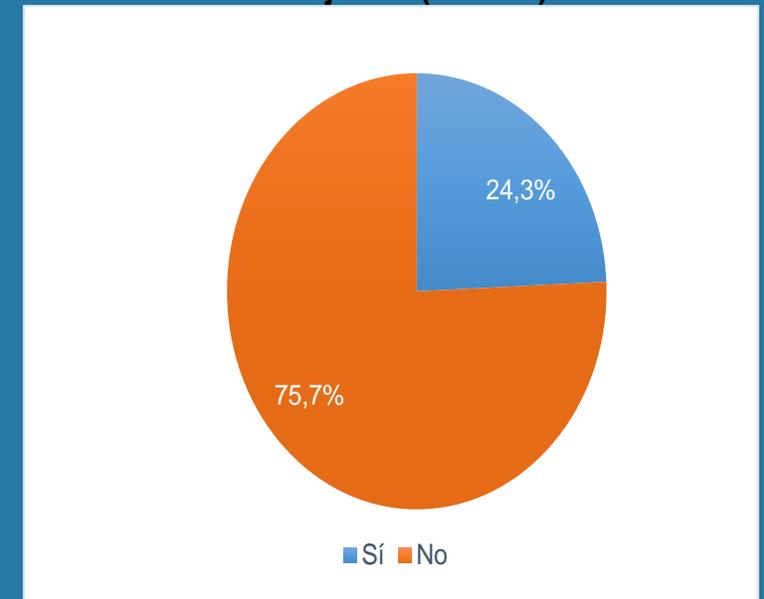
VIII. Principales Resultados

Porcentaje de funcionarios/as según tramo de edades de sus hijos/as (N=958)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

Personas dependientes a cargo que no son hijos/as (N=1159)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta

Un 82,7% tiene hijos/as. El tramo etario más común de los/as hijos/as es entre 6 y 12 años.



Redes de Apoyo SIN Pandemia v/s CON Pandemia:





- Las mujeres de la JUNJI destinan más horas a actividades de "cuidado de hijos/as", "trabajos domésticos" y "cuidado de personas adultas dependientes".
- Los hombres dedican más tiempo a actividades asociadas con fines sociales o recreativos; y a realizar "actividad física".
- Es decir, se observa una persistencia de roles tradicionales de género, donde las mujeres dedican más tiempo a otras personas, y los hombres dedican más tiempo a si mismos.

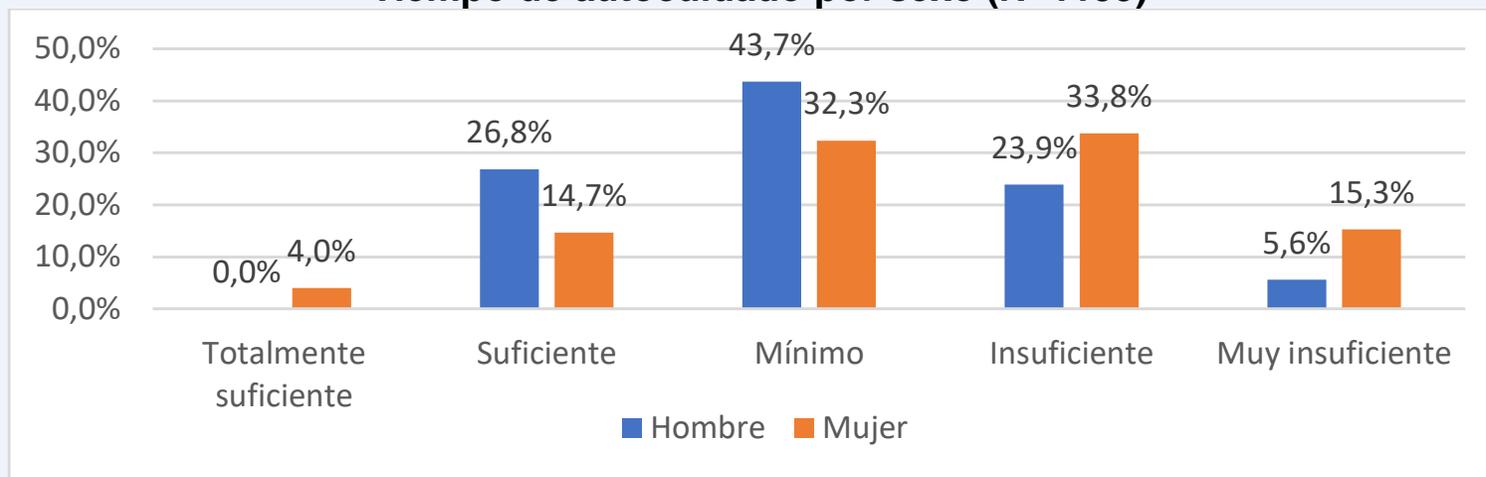
"Yo aquí, yo me llevo todo, porque mi marido es súper mal acostumbrado (...) Yo me distribuyo, en la mañana temprano hago un poco de cosas, después cerca de las 1 hago otro poco de cosas, para dejar el tiempo entre pega y pega, y después en la tarde dedico toda la tarde a pegas, hasta las 7, 8 de la noche"



- Se empleó la EEP-10 (Escala de Estrés Percibido), instrumento validado que mide la percepción de estrés psicológico.
- Los resultados obtenidos para la comunidad de JUNJI muestran que en promedio el nivel de estrés auto percibido es de 17,51 puntos, similar a otras poblaciones, sin existir diferencias estadísticamente significativas entre sexos.
- Las variables que aportan a aumentar los niveles de estrés en funcionarias/os de JUNJI son **“trabajar en un jardín”** junto con **“no realizar actividad física”** (con un 95% de confianza). Le siguen el **cuidado de personas mayores sin remuneración** (sobre el 90% de confianza); y más abajo el **“cuidado de hijos/as”** mayores de 6 años (sobre el 80% de confianza).



Tiempo de autocuidado por sexo (N=1159)



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta

"Yo cuando me acuesto pesco mi teléfono y juego, ese es el único rato en el que yo así ya me relajo y me entrego. Te juro. Porque durante el día es como que todo el tiempo hay algo que hacer. A veces no me echo ni crema en la cara porque se me olvida, porque me tengo que levantar, algo me exigen y al final pasa el día"



Mecanismos institucionales para la resolución de las tensiones conciliatorias



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta.

N=371 Quienes tienen personas a cargo (que corresponde a un 32% de las/os encuestados/as)

- Las principales formas de resolución de las tensiones conciliatorias por parte de quienes tienen personal a cargo son el **uso de mecanismos formales** para poder solucionar urgencias o situaciones personales y/o domésticas dentro del horario laboral.
- Estos mecanismos son:
 - 1º) uso de los días administrativos
 - 2º) horas compensatorias



Otros Hallazgos

- Gran parte de la sobrecarga laboral de las funcionarias que trabajan en jardines infantiles dice relación con tareas administrativas y solicitudes de información.
- El tipo de trabajo en oficina permitiría mayor flexibilidad, ya que las jefaturas tendrían más posibilidades de otorgar permisos y ser flexibles.
- Existen soluciones alternativas no formales que les permiten resolver tensiones conciliatorias, las que se generan vía acuerdos internos, a discrecionalidad. Esto puede generar inequidades a la hora de obtener estos permisos.
- Cuando no se encuentra solución a las tensiones conciliatorias por los mecanismos formales y no se logran acuerdos, en ocasiones se recurre al uso de licencias médicas.

"Muchas veces hay un mal uso de esa licencia médica, porque no hay otra forma de poder mantenerse con ella, porque es como la alternativa que tienen para poder acceder a un permiso mayor"

"Hay muchas que tiran licencia médica, no sé, a mí me tocó cuando yo recién llegué al jardín donde estoy, tuve un año súper difícil porque había muchas licencias médicas"



Recomendaciones de las y los funcionarios

Carga Laboral: Disminuir tareas administrativas en JI, redefinir tareas, aumentar dotación, gestión de reemplazos.

Flexibilidad horaria, posibilidad de teletrabajo en oficinas.

Apoyo al cuidado

Apoyo psicosocial y salud mental

Autocuidado, pausas saludables, actividades recreativas, etc.



IX. Aprendizajes

- ✓ Posicionar comunicacionalmente la Conciliación.
 - Cómo comunicamos
 - Qué ideas fuerza
 - Por qué vías (Brechas digitales)
- ✓ Redefinir el concepto de Conciliación y qué entendemos por ello.
 - Bajar la presión y la carga laboral de los equipos.
 - Reorientar los procesos administrativos, simplificar las gestiones.
- ✓ Mayor preocupación por la salud mental y fortalecer acciones para el autocuidado y de las y los funcionarios y el cuidado de equipos.
- ✓ Generar acciones concretas en el corto plazo (Agenda corta) que tengan un mayor impacto para las personas.
- ✓ Avanzar en flexibilidad (posibilidad de nuevos permisos).



**INFORME EJECUTIVO DEL ESTUDIO:
“DISEÑO, APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE ENCUESTA DE
NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE FUNCIONARIAS Y
FUNCIONARIOS”**

SOLICITADO POR LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES

**[https://www.junji.cl/wp-
content/uploads/2021/12/Estudio de Conciliacion.pdf](https://www.junji.cl/wp-content/uploads/2021/12/Estudio_de_Conciliacion.pdf)**





JUNJI
Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile