



ACTA N°4: SESIÓN CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL Reunión Ordinaria (junio 2023)

I. Antecedentes Generales

Fecha: 01 de junio de 2023

Invitados:

Lorena Osorio, encargada Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
Michael Swaneck, jefe (s) sección de Clima y Seguridad Laboral, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

Consejeros presentes:

Selma Simonstein F. Organización Mundial para la Educación Preescolar (OMEP), Comité Nacional Chileno (R. Metropolitana)
Patricia Castillo O. Universidad de Tarapacá (Arica)
Victoria Peralta E. Universidad Central de Chile (R. Metropolitana)
Astero Andrade G. Corporación de Rehabilitación Club de Leones Cruz del Sur (Magallanes)
Richard Conteras T. Corporación Cristo Joven (R. Metropolitana)
Claudia Fasani H. Hogar de Cristo (Metropolitana)
Alejandra Fuenzalida S. United Way (R. Metropolitana)
Bernardo Zamora B. Parque Cultural de Valparaíso.
Claudia Bilbao P. Asociación TEAcompañamos (Aysén)
Gisela Castro S. Corporación de Educación Gestión Didáctica
Liliana Arenas E. Club de Adulto Mayor Chicos y Chicas en Retiro de JUNJI (O Higgins)
Lorena Gonzalez M. Fundación para la Infancia de Coquimbo (Coquimbo)
Rebeca Alarcon Z. Centro Abiertos Hermanos en Cristo (Biobío)
Fernando Ulloa M. Centro de Padres y Apoderados Jardín Eluney (Araucanía)
Pamela Uriarte L. Corporación Educacional CEPAS.

Presentaron excusas:

Ximena Villar N. Corporación Educacional Universidad de Concepción (Biobío)



II. Desarrollo de la sesión

Presidenta inicia la sesión, saludando a los consejeros presentes y solicita comentarios u observaciones del acta sesión anterior, al no presentarse se da por aprobada.

Se brinda la palabra a Lorena Osorio encargada del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, quien agradece la invitación y presenta a Michael Swanek encargado de Clima y Seguridad Laboral.

Michael Swanek expone que el área de Clima y Seguridad laboral está trabajando fuertemente en la gestión de los climas laborales. Se tienen antecedentes que hay que mirar relacionados con la cantidad de enfermedades de salud mental que existen a nivel nacional, que inevitablemente han ido afectando la salud mental y eso inevitablemente ha incidido en los climas laborales.

Manifiesta que las herramientas que tienen para trabajar el clima laboral son las mediciones que han ido haciendo desde el 2016 con el protocolo de riesgos psicosociales y por otra parte productos que posee el servicio para las funcionarias como por ejemplo el espacio de cuidado de equipos y autocuidado, además de una serie de profesionales que están instalados a nivel nacional en el ámbito del clima.

La primera evaluación de riesgos psicosociales del 2016 se evidenció riesgo alto nivel 1, existía un factor de riesgo en la conciliación trabajo familia. En ese momento la evaluación fue distinta a como se realizaba, se hicieron dos grandes agrupaciones regionales (dirección regional y los jardines infantiles), se logró un 85% de cumplimiento. En el 2019 también se hizo una aplicación masiva, pero por centros de trabajos (sin considerar los programas alternativos) evaluando oficinas regionales y jardines infantiles. Los principales riesgos de carácter estructural eran los asociados a la cantidad de trabajo, se identificó que una gran demanda laboral por urgencias administrativas. Otro de los riesgos tiene que ver con los procesos y desgaste cognitivo de las personas y se repite la conciliación trabajo familia. Actualmente se está generando el proceso de aplicación masivo con el nuevo instrumento con el que se mide el riesgo psicosocial, se van a evaluar 1243 centros de trabajo incluyendo a los programas alternativos.

Se destacar la importancia del espacio CEA, espacio de cuidados de equipo y autocuidado que se construye en el 2016, con el objetivo de generar un espacio de autocuidado dentro de la jornada laboral, que se basa en un autodiagnóstico que hace el equipo de trabajo y una planificación de actividades, soportada por una serie de materiales que están divididos en distintas áreas que tienen que ver con manejo de estrés, gestión de conflictos, conciliación trabajo familia, manejo de emergencias. Los temas son elegidos por las personas en talleres que pueden ser modificados.

Lorena Osorio plantea que el área posee una serie de instrumentos, herramientas y protocolos institucionales para gestionar los climas laborales, desde la evaluación, la intervención, la



promoción, finalmente la retroalimentación y la mejora. Manifiesta que la institución es grande por tanto compleja, cuenta con más de 22.000 personas (incluyendo personal de reemplazo) distribuidas en 1500 unidades educativas, siendo difícil gestionar los ambientes. Los mayores desafíos son la instalación de liderazgos que se hagan cargo de la gestión de conflictos al interior de las unidades educativas y la co construcción con una mesa de trabajo con los gremios para abordar los conflictos e impactos de salud mental en los equipos para diseñar un plan estratégico de largo plazo e ir distinguiendo estrategias de corto, mediano y largo plazo.

Con respecto a la información sobre ausentismo, licencias médicas y su impacto, se reciben una cantidad muy alta de licencias médicas, las principales causas son enfermedad o accidente común que no está vinculada a enfermedades profesionales, enfermedades graves de hijos, accidentes de trayecto, licencias maternales o alguna patología de embarazo. Además, expone que el aumento en los índices de contagios virales también afecta las tasas de ausentismo por licencia vinculadas a enfermedades respiratorias, a pesar de los planes de vacunación los equipos de unidades educativas son los primeros que se contagian con las enfermedades virales de niños y niñas generando una alta tasa de contagios.

Se muestra la evolución de las licencias médicas desde el 2019 a principios del 2023 y el fenómeno que se produce durante la pandemia a fines del 2019. Se menciona que el ausentismo ha ido aumentando, cuando se analizan las causas de las licencias hay múltiples casos, costó mucho que los equipos educativos quisieran volver a trabajar post pandemia y que aperturaran los jardines infantiles por el temor a reincorporarse de manera presencial. Además, se plantea el problema de las licencias médicas fraudulentas, frente a lo cual se tienen pocas herramientas para actuar por lo que se está trabajando con SUSESO y con COMPIN para generar estrategias y tener mayores medidas de sanción.

Se muestra la comparación entre la dotación que se contrata (sin considerar los reemplazos que son para cubrir licencias médicas). Hoy se da el fenómeno de reemplazar a los reemplazos que presentan licencias médicas, siendo este un tema complejo y que genera dificultades dentro de los equipos por generar una sobrecarga laboral. Lorena manifiesta que es crítico reemplazar al personal técnico y personal auxiliar. La mayor tasa de ausentismo se da en el personal técnico de entre 25 y 35 años, y de quienes tienen menor antigüedad en la institución. Este año se debió hacer un plan de emergencia para autorizar transitoriamente cargos para ir en apoyo de las unidades educativas que tenían más niños con necesidades educativas especiales, con más altas tasas de ausentismo y jardines infantiles muy grandes con dotación de auxiliares pequeña.

Consejero Fernando Ulloa destaca la importancia de conocer la cantidad de licencias por región, ya que deben tener una distribución distinta. Lorena Osorio plantea que cuentan con la información y realiza dos distinciones, hay regiones que históricamente tienen una tasa más alta de ausentismo (Tarapacá, Maule y O Higgins). Además, se cuenta con la información por jardín infantil la cual es compartida con las regiones, pero hoy se quiere abordar las causas más estructurales. Menciona que se ha notado el aumento de licencias en el sur, justamente a propósito del cuadro viral que se está dando y que se ha venido expandido ahora hacia la zona central.



Consejera Victoria Peralta consulta si se ha relacionado el ausentismo con la asistencia y permanencia de los niños (as). Lorena plantea que no se ha hecho ese cruce de información, pero sin con la matricula, se evidenció que existe una relación entre la baja matrícula en aquellos establecimientos en donde hay ausencia, pero también se relaciona con la falta de extensión horaria. Lo que si se avanza es con el cruce de las tasas de ausentismo con otros instrumentos que aplican como por ejemplo con denuncias de maltrato, acoso laboral y sexual, con conflictos entre jardines y por supuesto que hay una relación, eso se hace para priorizar las acciones de acuerdo con la criticidad de las unidades educativas, trabajando los aspectos más estructurales como bajar la tasa de ausentismo abordando principalmente el ausentismo falso, que pueden ser producto de licencias médicas fraudulentas.

Consejera Patricia Castillo, consulta sobre la evaluación a la gestión de la dirección nacional de JUNJI respecto al trabajo administrativo de las educadoras, considera importante analizar la gestión respecto del acompañamiento, la gestión global y específica para poder priorizar algunos temas del trabajo administrativo en las unidades educativas, ya que esto afecta la educación de niños y niñas. Lorena plantea que con la nueva institucionalidad existen nuevas exigencias y normativas que van instalando una serie de procesos y exigencias que van generando requerimientos en las unidades educativas, comenta que se ha ido trabajando para mirar los procesos desde dirección nacional y desde las direcciones regionales respecto a que las solicitudes a las unidades educativas deben pasar por el departamento de Calidad Educativa para evitar que se sobrecargue a los equipos.

Consejera Claudia Fasani expone que se identifica con lo que sucede en JUNJI porque también sucede en los jardines infantiles de la Fundación que representa y en otros jardines VTF, considera que no se debe minimizar el rol de la educadora y la técnico, valora los cambios que se han producido en educación parvularia como indicadores y marcos regulatorios, han generado una mayor carga laboral y estrés en los equipos educativos, pero destaca la importancia de la gestión curricular, del aula, y planificación del tiempo, ya que es importante que los equipos educativos posean las herramientas técnicas y conocimientos para organizar el aula y los tiempos.

Consejera Claudia Bilbao plantea que como representante padres de niños (as) con necesidades educativas especiales se complejiza tener menos personal porque se tienen menos herramientas, destaca la importancia de aumentar la capacitación o dotación de personal técnico con miras a cubrir necesidades educativas especiales. Consulta sobre la magnitud de la dotación en la región de Aysén y a que jardines infantiles serán destinados para poder intervenir con capacitaciones o conversatorios con el personal de su organización. Lorena Osorio informa que en Aysén se dispondrá de 52 cargos adicionales, particularmente técnicos y auxiliares de servicio para apoyar principalmente a las unidades educativas con niños con necesidades educativas especiales.

Consejero Asterio Andrade expone que la situación de las licencias médicas es un tema profundo que no solo afecta a JUNJI, respalda que las licencias se asocian a un grupo etario más joven, plantea que se deben buscar soluciones desde una mirada más amplia. Lorena Osorio manifiesta que como bien se mencionó hoy día existe una generación con la cual se tiene que aprender a gestionar los



procesos con nuevos perfiles de personas que tienen necesidades y pensamientos distintos, para reencantarlos con nuevas estrategias, menciona que también se debe considerar la formación de centros de formación técnica como de las universidades donde existen muchas brechas.

Consejera Victoria Peralta plantea que se debe aceptar que estamos en una sociedad llena de complejidades que no hay solución única, pero hay que invitar a la familia, al jardín infantil, al personal y a la sociedad para ir reflexionando. Plantea que hace falta el relato, la épica para reencantar con la labor. Actualmente, el clima laboral no se soluciona solo con temas laborales sino se avanza con una mirada más integral. Además, plantea que en las cuentas públicas se debieran entregar más datos duros sobre aprendizaje y curriculum, pero además se debieran unificar las cuentas públicas presentar el nivel en su conjunto. Respalda la necesidad de que los equipos educativos utilicen las herramientas con las que cuentan para organizarse, pero considera que las normas y exceso de protocolos mucha vez debilita y afecta la formación profesional de los educadores.

Michael Swaneck destaca el choque generacional dentro de los jardines infantiles, siendo un tema que está pasando a nivel mundial, relacionado con las visiones del mundo laboral, dado lo cual invitar a nuevas personas que están entrando al mundo laboral para ingresar a la institución, para que conversen e interactúen las generaciones y como se trabaja el clima laboral para que sea un contexto bientratante.

Presidenta agradece la participación de los expositores y aborda la recepción del documento borrador de la cuenta pública institucional, con el objetivo de que el consejo envíe sus comentarios u observaciones.

Se brinda la palabra a consejeras Liliana Arenas quien comenta que revisó el documento, entregando las siguientes observaciones: reconocimiento oficial de los jardines infantiles aparece en los desafíos, pero este no se repite en la parte final del documento. Manifiesta que hay que simplificar el modelo de certificación que resguarda las condiciones normativas de funcionamiento estructural y de procesos, si se considera que las encargadas de jardines infantiles alternativas son técnicos, y las familias también están interesadas en saber cómo se va a resolver el tema del reconocimiento oficial cuando no se cumple con las condiciones normativas. Además, le parece importante que el programa “Conozca a su hijo” sea acompañado, aunque sea una vez al año por la institución. Destaca la importancia de que se informen las metodologías que se están abordando en las regiones. Por último, aparece un informe estadístico de maltrato infantil y vulneración de derechos siendo importante que aparezcan los datos y también el porcentaje de jardines infantiles con certificación de amigos de la lactancia materna. Consejera se compromete a enviar la información por correo electrónico.



Presidenta sugiere que se envíen las indicaciones al documento de cuenta pública y también la sugerencia más global de revisar para los años siguientes. Plantea que se requiere una mirada más unificada del nivel desde la Subsecretaría de Educación Parvularia, pudiendo incluso presentar las cuentas públicas por el desgaste institucional y la inversión de recursos en que cada servicio realice su propia cuenta pública.

Se analizan las próximas sesiones, siendo los temas para abordar reconocimiento oficial, inclusión, y pedagogía de emergencia para las tres próximas sesiones. Presidenta sugiere que en la sesión de julio se aborde el tema de inclusión con la exposición de Claudia Bilbao. Claudia Bilbao considera que puede aportar desde la mirada local. Presidenta del consejo manifiesta que hay preocupación de cómo se va a trabajar en los jardines infantiles la inclusión, incorporando personal especializado, pero además desde una mirada más amplia por lo cual se solicita invitar a una representante del Departamento de Calidad Educativa.

Sesión agosto reconocimiento oficial, incorporando los programas alternativos, ya que hay una postura desde la Superintendencia de Educación Parvularia.

Consejera Claudia Bilbao plantea que no se puede perder la perspectiva de que hay que trabajar en función de la ley que es de donde van a surgir las exigencias, porque hay que desarrollar ciertas habilidades en las personas, la ley llegó para reordenar teniendo una mirada diversa de que todos los niños son distintos, de que todos aprenden de una manera distinta y la neurodiversidad puede hacer un aporte ampliando la mirada.

Consejera Victoria Peralta releva la sugerencia a la Subsecretaría de Educación Parvularia de que las próximas cuentas públicas sean integradas, liderando la subsecretaría y que cuente con la participación de JUNJI e INTEGRA. Presidenta manifiesta el deseo de reunirse de manera presencial con la vicepresidenta de JUNJI. Se solicita a secretaria ejecutiva gestionar una reunión en modalidad híbrida con la vicepresidenta.

Presidenta agradece la participación de los consejeros y cierra la sesión.

III. Varios

IV. Acuerdos y compromiso

- Secretaria ejecutiva deberá gestionar reunión modalidad híbrida entre el consejo y la vicepresidenta de JUNJI.
- Citar funcionarias del Departamento de Calidad Educativa para analizar el modelo de inclusión institucional.