

# ABORDAJE INSTITUCIONAL PARA EL RESGUARDO DE LA SSMM DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

## ¿Cuál era la situación o problema?

- Necesidad de resguardar la ssmm en los ambientes de trabajo y la afectación producto de las medidas requeridas en el contexto de pandemia (implicancia de trabajo remoto, % de jefas de hogar-conciliación).
- ¿Cómo mantener los tiempos dentro de la jornada laboral para realizar acciones de contención emocional de nuestros equipos en el contexto del trabajo en pandemia (remoto, sistemas mixtos, temores, protocolos, etc.)

## ¿Cuál era la situación o problema?

- Datos:
  - Alta dispersión geográfica, en cerca de 1400 CT: 16 DR, 1319 UE, CDL
  - Equipo de Clima y Seguridad Laboral en una relación insuficiente respecto de la dotación total. Oficina de CL con 34 Profesionales para 19899 funcionarias/os.
  - Alta demanda de la red de salud.

## ¿Qué hicimos?

- **Comunicación:** COE, información oficial, protocolos, plan paso a paso, webinar, cartillas, etc.
- **Formación:** Fortalecimiento competencias de funcionarias para el abordaje de la emergencia (conversatorios de duelo, salud mental en emergencia, P.A.P.).
- **Reformulación Estrategia de Cuidado de Equipo y Autocuidado (CEA):** espacios para la prevención del desgaste profesional y la descompresión emocional.
- **Acompañamiento para el retorno presencial:** Talleres de preparación para el regreso al JI.

## ¿Qué hicimos?

- **Reformulación Estrategia de Cuidado de Equipo y Autocuidado (CEA),** espacios para la prevención del desgaste profesional y la descompresión emocional.
- Definición de un Plan Anual de Cuidado de Equipo y Autocuidado (PA-CEA) estándar.
  - Soportes concretos: cartas didácticas con las metodologías para realizar talleres autogestionados.

# ¿Qué hicimos?

- **Talleres diseñados**
  - Manejo de conflictos
  - Autocuidado físico (baile entretenido, zumba, yoga, etc.)
  - Temas de promoción de buenos tratos a la infancia
  - Conciliación VPFT en contexto de trabajo remoto
  - Fortalecimiento de relaciones interpersonales bien tratantes
  - Fortalecimiento del trabajo en equipo
  - Técnicas para el manejo del stress

# ¿Quiénes participaron?

## En Comunicación y Formación

En rol de organizadores de actividades, facilitadores y relatores:

Funcionarias y/os de Calidad Educativa y GDP

En rol de beneficiarios:

Funcionarias/os de jardines infantiles y oficinas regionales

## En Reformulación CEA y Preparación para el Retorno

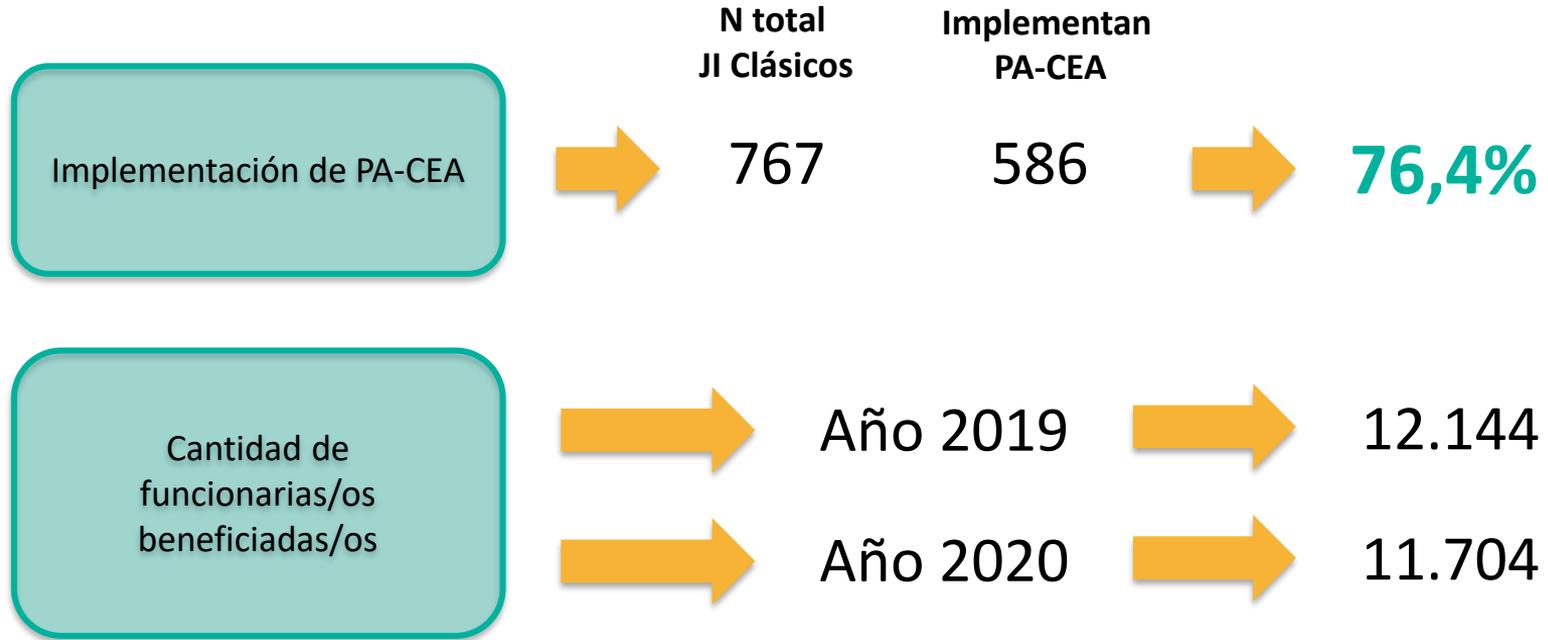
En rol de diseño de actividades y facilitación en implementación de acciones:

Profesionales Oficina de Clima Laboral de GDP

En rol de beneficiarios :

Principalmente Equipos de funcionarias/os de jardines infantiles

## ¿Quiénes participaron?



\* En el Programa Clásico de Administración Directa contamos con una muestra representativa estadísticamente.

## ¿Qué dificultades enfrentamos?

- Se modificó significativamente la manera en que se realizaba el trabajo cotidiano, irrumpiendo el trabajo remoto lo que exigió transformar rápidamente los lineamientos a la nueva realidad.
- Sumado a la incertidumbre de cómo operar incorporando las medidas sanitarias, se requería poder mantener las instancias de CEA de manera de brindar tiempos para la descompresión emocional.
- Hubo variadas y nueva actividades laborales imprevistas que interfirieron en la realización de las sesiones de CEA.
- La conectividad a internet limitó en algunos casos la participación de funcionarias y funcionarios.

## ¿Qué errores cometimos?

- Descoordinación entre áreas de una Dirección Regional, como entre Dirección Nacional y DRRR, lo que implicó sobrecargar a los j.i. y a veces no realizar sesiones de CEA.
- Se priorizó el trabajo de acompañamiento sistemático a equipos de jardines, mientras que a los equipos de oficinas se respondió frente a solicitudes explícitas.

## ¿Qué resultados hemos logrado?

Entre los funcionarios y funcionarias de jardines infantiles hay una percepción favorable del apoyo institucional brindado por JUNJI durante la pandemia (Encuesta Desafíos Covid-19 en el Empleo Público).

En la encuesta de autoreporte de la Estrategia CEA, ésta fue evaluada con nota 6 y 7 en el 77,8% de los equipo de j.i. que la implementaron en 2020.

## ¿Qué hemos aprendido?

- Aplicar la flexibilidad como principio de gestión nos permitió reformular una estrategia existente y presentarla como una nueva solución.
- Sintonizar con la realidad de los beneficiarios y su sobrecarga laboral desafiándonos a lograr soportes concretos que apoyaran su ssmm.
- Usar la oportunidad que abrió la tecnología derribando las distancias geográficas, potenciando el trabajo colaborativo y en red, consolidando el verdadero trabajo en equipo.

La  
EDUCACIÓN  
COMIENZA  
Aquí

**GRACIAS**