

DOCUMENTO DE TRABAJO

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN REMUNERACIONAL DE FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE EDUCACIÓN PARVULARIA



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

TÍTULO DEL DOCUMENTO:
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN REMUNERACIONAL DE FUNCIONARIOS Y
FUNCIONARIAS DE EDUCACIÓN PARVULARIA

Esta publicación corresponde al número 2023/35 de la serie de Estudios de Finanzas Públicas de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. Se encuentra disponible en el sitio web de la Dirección de Presupuestos: <https://www.dipres.gob.cl>

AUTORES

Josefina Rodríguez Orellana

Analista Subdepartamento de Estudios, Dipres. MPP (University of Chicago)

Tania Hernández Jara

Subdirectora de Racionalización y Función Pública, Dipres. Magister en Economía Aplicada (Universidad de Chile) y MPA/ID (University of Harvard)

EDITOR

Pablo Jorquera

Jefe Departamento de Estudios, Dipres. MPP (Universidad de Chile) y MPA (University of Columbia)

Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.
Todos los derechos reservados Registro de Propiedad Intelectual
©A-2023-A-6019 ISBN: 978-956-9931-57-4.

Diseño Gráfico y Diagramación: M. Martínez V.

Fecha de publicación: Septiembre 2023

Las opiniones aquí contenidas pertenecen a los autores y no necesariamente son compartidas por la Dirección de Presupuestos ni el Ministerio de Hacienda. Los errores u omisiones son de exclusiva responsabilidad de los autores.

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre mujeres y hombres ha sido una preocupación en la elaboración de este documento. Sin embargo, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar "a/o" para marcar la existencia de ambos sexos/géneros, se ha optado por utilizar -en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres.



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	4
II. ANTECEDENTES GENERALES	5
II.1. Descripción general de las instituciones y sus niveles	5
II.2. Dotación por institución y nivel	5
III. COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES	7
III.1. Datos	7
III.2. Criterios de comparabilidad de remuneraciones	8
III.3. Estructura de remuneraciones según administración	9
III.3.1. JUNJI-AD y Fundación Integra	9
III.3.2. VTF municipal y VTF SLEP	13
III.4. Indicador para comparar remuneraciones	14
IV. COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y FUNCIONES	15
IV.1. Resultados a nivel nacional	15
IV.2. Comparación por región	19
IV.3. Comparación por antigüedad	21
V. CONCLUSIONES	27
VI. ANEXOS	28
VI.1. Parámetro Remuneracional periodo julio 2023 - junio 2024	28
VI.2. Comparación de remuneraciones por función y región	29
VI.3. Comparación de remuneraciones por función y antigüedad	34
VI.4. Número de funcionarios considerados por función, administración, región y antigüedad	39
VI.5. Brechas remuneracionales VTF 2022	41

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde a un diagnóstico de la situación remuneracional de los funcionarios y funcionarias que se desempeñan en jardines infantiles y salas cuna de instituciones públicas, a través de una comparación de las remuneraciones brutas mensualizadas de directores, educadores, técnicos, administrativos y auxiliares del año 2023.

El objetivo de este estudio es contribuir a la toma de decisiones relativas al avance en el cierre de las brechas remuneracionales en el sector parvulario de carácter público, en línea con el compromiso del programa de gobierno del Presidente Gabriel Boric.

Este informe considera una primera sección donde se realiza una descripción general de los proveedores públicos de educación parvularia, para luego presentar antecedentes respecto de su dotación. Posteriormente, se realiza un análisis por componentes de las remuneraciones y se realizan distintas comparaciones según proveedor y función del personal. Finalmente, se presentan las brechas remuneracionales estimadas entre las distintas instituciones para directores, educadores, técnicos, administrativos y auxiliares, junto con una breve comparación entre las brechas actuales y las estimadas en el informe diagnóstico de brechas remuneracionales de 2018.

II. ANTECEDENTES GENERALES

II.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS INSTITUCIONES Y SUS NIVELES

La educación parvularia en Chile se compone de los niveles Sala Cuna (SC), dividido a su vez en Sala Cuna Menor (0 a 1 año) y Sala Cuna Mayor (entre 1 y 2 años), Niveles Medios (NM), divididos en Nivel Medio Menor (entre 2 y 3 años) y Nivel Medio Mayor (entre 3 y 4 años), y finalmente los Niveles de Transición (NT), divididos en Nivel de Transición 1, también conocido como pre kínder (entre 4 y 5 años), y Nivel de Transición 2 o kínder (entre 5 y 6 años). Excepcionalmente pueden existir grupos heterogéneos, tanto en el nivel Sala Cuna como en los niveles Medios y de Transición.

La educación parvularia a lo largo de todos sus niveles es provista por actores privados y públicos. Para efectos del presente informe, no se considerará la educación parvularia provista por establecimientos educacionales que reciben subvención (niveles de transición), centrando el análisis en las instituciones que concentran sus esfuerzos principalmente en proveer educación parvularia desde sala cuna hasta niveles medios.

Las instituciones públicas a cargo de realizar dicha tarea son principalmente la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y Fundación Integra, las cuales pueden proveer el servicio de manera directa o suscribiendo convenios con terceros para delegar la labor de impartir la educación en estos niveles. A continuación, describiremos brevemente cada una de estas instituciones:

- 1) JUNJI es una corporación autónoma, con personalidad jurídica de derecho público, funcionalmente descentralizada, creada por la ley N°17.301, que tiene a su cargo crear y planificar, coordinar, promover y estimular la organización y funcionamiento de jardines infantiles. Bajo esta organización existen dos tipos de establecimientos de educación parvularia:
 - a. Los establecimientos que son administrados directamente por la JUNJI.
 - b. Los establecimientos administrados por instituciones distintas a la JUNJI, pero que reciben financiamiento estatal a través de ella. Las instituciones que administran estos establecimientos pueden ser municipalidades, corporaciones municipales u organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro (ONG).

Para efectos de este informe, a los primeros jardines les llamaremos JUNJI-AD y, a los segundos, VTF. Dentro de estos últimos, existen dos tipos de administración; VTF administrados por municipalidades y corporaciones municipales (de ahora en adelante, "VTF-municipal") y VTF administrados por Servicios Locales de Educación Pública (de ahora en adelante, "VTF-SLEP").

- 2) La Fundación Integra es una institución de derecho privado, sin fines de lucro, la cual brinda educación parvularia directamente o a través de terceros, a niños entre 3 meses y 5 años, preferentemente de los sectores de mayor pobreza y vulnerabilidad social. Fundación Integra administra directamente la mayoría de sus establecimientos (de ahora en adelante, "Integra-AD" o "Integra"), delegando la administración a terceros sólo de unos pocos establecimientos.

II.2. DOTACIÓN POR INSTITUCIÓN Y NIVEL

En esta sección, se presenta información relacionada con la dotación de personal de educación parvularia, según funciones, regiones y antigüedad. El Cuadro II.1 muestra el número de trabajadores que se desempeñaban en la educación parvularia a enero de 2023, según institución, función que realizaban, tipo de contrato y extensión de la jornada laboral.

CUADRO II.1

DOTACIÓN DE TRABAJADORES DE ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN PARVULARIA SEGÚN FUNCIONES, ADMINISTRACIÓN, TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

ADMINISTRACIÓN	JUNJI			INTEGRA	TOTAL
FUNCIONES	AD	VTF-MUNICIPAL	VTF-SLEP	AD	
JUNJI-AD (JORNADA COMPLETA; PLANTA Y CONTRATA) - INTEGRA (JORNADA COMPLETA) - VTF (CONTRATO INDEFINIDO; JORNADA COMPLETA; C. DEL T.)					
Directores/as	694	1.299	149	1.080	3.222
Educadores/as	3.518	2.898	355	3.273	10.044
Técnicos	8.901	9.585	1.130	9.948	29.564
Administrativos	315	40	5	923	1.283
Auxiliares	1.508	1.636	184	2.563	5.891
SUB-TOTAL	14.936	15.457	1.823	17.787	50.004
JUNJI-AD (MEDIA JORNADA) - INTEGRA (EXT. HORARIA, PARCIAL O ESPECIAL) - VTF (JORNADA PARCIAL Y OTROS CONTRATOS (*))					
Directores/as	0	67	3	0	70
Educadores/as	0	526	79	334	939
Técnicos	475	1682	196	3.778	5.656
Administrativos	0	9	0	4	13
Auxiliares	184	499	55	288	842
SUB-TOTAL	659	2.784	333	4.404	8.179
TOTAL	15.595	18.241	2.156	22.191	58.183

Los valores no consideran los jardines alternativos ni educativos para la familia de JUNJI, ni aquellos de administración delegada en INTEGRA.

(*) Dentro de Otros Contratos se incluyen: Estatuto Administrativo; Honorarios; Reemplazante; Estatuto Docente; entre otros, además de aquellos a Plazo Fijo o Jornadas parciales.

C. del T.: contrato regido por normativa de Código del Trabajo

Fuente: Información proporcionada por la Subsecretaría de Educación Parvularia, correspondiente a enero de 2023 para todas las instituciones.

Al comparar la distribución de profesionales según función, se observa que, en todas las instituciones, la distribución de educadores, técnicos y auxiliares es similar en términos porcentuales, ascendiendo a 20%, 60% y 10% aproximadamente. No obstante, en el caso de los directivos los números difieren. Por ejemplo, en JUNJI-AD un 4,6% de los funcionarios son directores/as, mientras que en VTF este número asciende a 8% aproximadamente.

III. COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES

III.1. DATOS

Para el presente estudio se utilizaron los datos remuneracionales de directores, educadores, técnicos, auxiliares y administrativos de JUNJI-AD, VTF municipal, VTF SLEP e Integra del mes de enero de 2023, los que fueron provistos por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

A estos datos, se le realizaron ajustes para reflejar las rentas brutas mensualizadas de acuerdo a los montos vigentes a julio del año 2023. Por ejemplo, se ajustan los valores de los bonos de gestión de Integra a sus valores a julio de 2023; se ajusta la asignación recibida de acuerdo al nuevo parámetro remuneracional del art. 3° de la ley N°20.905 para el periodo julio 2023-junio 2024, establecido en el Decreto N°472 del 24 de abril de 2023, del Ministerio de Hacienda. Asimismo, se reajustan las remuneraciones reportadas para descontar el efecto de licencias médicas y permisos sin goce de sueldo. De esta manera, los resultados muestran las brechas remuneracionales estimadas a julio de 2023¹.

Asimismo, se excluyeron del análisis algunas observaciones y conceptos de remuneración, con el objetivo de asegurar la comparabilidad. Estos ajustes se describen en las secciones III.2 y III.3 siguientes.

¹ El Anexo VI.5 muestra los resultados del cálculo de brechas entre JUNJI-AD y VTF para el año 2022, utilizando los datos del año completo.

III.2. CRITERIOS DE COMPARABILIDAD DE REMUNERACIONES

Para asegurar la comparabilidad de las remuneraciones entre las distintas instituciones, se utilizaron los siguientes criterios:

- JUNJI-AD: se considera sólo el personal de planta y a contrata que trabaja jornada laboral completa (44 o 45 horas semanales). Adicionalmente, no se considera el personal que se desempeña en jardines infantiles alternativos o educativos para la familia.
- Integra: se considera el personal que trabaja 45 horas semanales y cuya jornada es completa o de extensión horaria completa. No se considera a quienes se desempeñan en jardines infantiles de administración delegada, sino únicamente en jardines infantiles de administración directa de la Fundación.
- Para el caso de los establecimientos VTF, se consideran los administrados por Municipalidades o Corporaciones Municipales (VTF-Municipal) y Servicios Locales de Educación Pública (VTF-SLEP), excluyendo a jardines administrados por privados. En cuanto a condiciones contractuales del personal, se considera a quienes cuyo contrato sea normado por el Código del Trabajo, de jornada laboral mayor o igual a 40 horas², de plazo indefinido y que registren 28 o más días pagados en el mes de enero de 2023.

Adicionalmente, se excluyen de la muestra anteriormente descrita, algunas observaciones *outliers*³, las que ascienden a 130 en JUNJI-AD, 262 en Integra y 126 en VTF⁴.

Siguiendo los criterios antes expuestos, se obtiene una muestra de 49.101 trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en los jardines administrados por JUNJI-AD, Integra-AD, VTF-Municipal y VTF-SLEP, cuyas remuneraciones serán utilizadas para el ejercicio de determinación de brechas. Esta muestra equivale a un 84,4% del total de trabajadores de estos jardines.

El Cuadro III.1 muestra la distribución de trabajadores para cada tipo de administración.

CUADRO III.1
TOTAL DE TRABAJADORES DE CONSIDERADOS SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y FUNCIÓN

FUNCIONES	JUNJI-AD	VTF-MUNICIPAL	VTF-SLEP	INTEGRA-AD	TOTAL
Directores/as	673	1.263	149	1.076	3.161
Educadores/as	3.510	2.691	350	3.533	10.084
Técnicos	8.885	9.046	1.117	9.790	28.836
Administrativos	258	33	5	918	1.214
Auxiliares	1.498	1.538	179	2.592	5.806
TOTAL	14.824	14.571	1.800	17.909	49.101
Porcentaje de dotación total	95,1%	79,9%	83,5%	80,7%	84,4%

Notas: Los valores no consideran los jardines alternativos ni educativos para la familia de JUNJI, ni aquellos de administración delegada de Fundación Integra.

Fuente: Información proporcionada por la Subsecretaría de Educación Parvularia, correspondiente a enero de 2023 para todas las instituciones.

2 En caso de que su jornada laboral sea menor a 44 horas y mayor o igual a 40 horas, se ajusta la remuneración a 44 horas de contrato semanal. De la misma manera, en caso de que se registren menos de 30 días trabajados, la remuneración se ajusta de manera proporcional a 30 días.

3 Para efectos de este informe, una observación *outlier* corresponde a una persona cuya remuneración indicada en la base de datos está muy por sobre o muy por debajo de la mayoría del personal de su estamento. Por ejemplo, son observaciones *outliers* las personas cuya remuneración bruta mensualizada indicada en la base de datos es menor a la renta mínima establecida en la Ley de reajuste de remuneraciones del sector público del año 2022.

4 JUNJI-AD: año de ingreso 2023; asignación SEICEP reportada distinta a la que corresponde por normativa vigente; directoras con grado de entrada menor a 16 (grado mínimo para el estamento); auxiliares y administrativos con asignación profesional; directoras con sueldos mayores a \$3.800.000 (2).

Integra: auxiliares, administrativos y técnicos cuya remuneración calculada es menor a \$600.000; directoras y educadoras cuya remuneración calculada es menor a \$1.000.000; trabajadores/as sin bono de gestión; educadoras que reciben bonos que corresponden a directoras; directoras con sueldos altos que se escapan de la mayoría.

VTE: personas sin antigüedad; personas categorizadas como "otro profesional" u "otro asistente"; personas con 28 o más días pagados pero sin sueldo base indicado en BBDD; directoras con remuneraciones menores a \$1.000.000; funcionarios/as con remuneración bruta mensualizada menor a la renta mínima establecida en la Ley de Reajuste del Sector Público del año 2022; técnicos con remuneración bruta mensualizada mayor a \$1.100.000.

III.3. ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES SEGÚN ADMINISTRACIÓN

A continuación, se describen de manera general los componentes de la remuneración de directores, educadores, técnicos, administrativos y auxiliares que se desempeñan en los jardines infantiles y salas cuna de cada institución. Esta información está disponible sólo para jardines de administración directa de JUNJI y de la Fundación Integra. En el caso de jardines VTF, dado que los contratos son regidos por el Código del Trabajo, la estructura de remuneraciones varía para cada sostenedor, no obstante, estos trabajadores y trabajadoras reciben algunas asignaciones mandatadas por ley. La sección III.3.2 describe, en términos generales, los componentes de la remuneración considerados para los trabajadores VTF, explicando con mayor detalle aquellos que están definidos en la ley.

III.3.1 JUNJI-AD Y FUNDACIÓN INTEGRA

Para facilitar el análisis, agruparemos los componentes a considerar en seis categorías de acuerdo con el principio que las genera⁵:

- Base: Recibidos de forma permanente o sujetos a días/horas trabajadas.
- Antigüedad: Recibidos en la medida que aumente la experiencia en la institución. El esquema de este tipo de asignación es pago según bienios en el grado para JUNJI y trienios de antigüedad en la institución para Integra. En ambos casos, para efectos del análisis comparativo de remuneraciones, se considerarán los años desde que el funcionario ingresó a trabajar en la institución, expresados en bienios.
- Geográfica: Recibidos de acuerdo con la zona o región en la cual se desempeñe el funcionario.
- Desempeño: Asociados a resultados de desempeño individual y/o colectivos.
- Directiva: Recibidos sólo por cargos directivos.
- Otros: Asociados a otras temáticas.

Los siguientes cuadros desglosan cada una de estas categorías para ambas instituciones.

⁵ No considera las asignaciones y/o bonificaciones de carácter transitorio o que son percibidas por menos de un 0,5% de la dotación.

CUADRO III.2

COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN PARA TRABAJADORES JUNJI-AADD

TIPO	COMPONENTE (*)	DESCRIPCIÓN	METODOLOGÍA DE CÁLCULO	TRIBUTABLE EIMPONIBLE
Categoría Base	Sueldo Base	Componente de carácter fijo y por períodos iguales a cambio de los servicios entregados por el funcionario. Se encuentra determinado en la EUS (D.L. N°249) de acuerdo con el grado en que se encuentre clasificado el funcionario.	Proporcional a los días trabajados	Sí
	Asignación Profesional	Asignación entregada al funcionario que cumpla con: poseer un título profesional; jornada de trabajo de 44 horas semanales; y encontrarse ubicado en la EUS entre el grado A y el grado 23.	Monto mensual según grado	Sí
	Asignación Sustitutiva Ley N° 19.185 (Art. 17° y 18°)	Asignación entregada a los funcionarios de acuerdo a la planta y grado de la EUS. Rige desde 01/01/1993 en reemplazo del D.L N°2.411 (1978), D.L. 3.551 (1980) y Ley N° 18.717. Cabe destacar, que esta asignación no es recibida por trabajadores/as que no trabajan jornada completa.	Monto fijo mensual según grado	Sí
	Incremento Previsional D.L. 3.501	Componente destinado a compensar el aumento de la impondibilidad de las remuneraciones con ocasión de la entrada en vigencia del D.L. 3.500 (1980). Rige desde 01/03/1981.	Porcentaje del Sueldo Base más bienios del funcionario	Sí
	Bonificación Compensatoria de Salud (Ley N° 18.566)	Tiene como finalidad compensar los mayores gastos en que han incurrido los funcionarios debido al aumento de la base imponible por concepto de cotizaciones de salud. Rige desde 01/01/1986.	Monto fijo según grado	Sí
	Bonificación Compensatoria Previsional (Ley N° 18.675, Art. 10°)	Tiene como finalidad compensar los mayores gastos en que han incurrido los funcionarios con ocasión del aumento de la base imponible por concepto de cotizaciones previsionales. Rige desde 01/01/1988.	Monto fijo según grado	Sí
	Ley N° 19.429, Bonificación del Art. N° 21	Componente entregado a los funcionarios cuyo objetivo es evitar que las remuneraciones brutas mensuales de estos sean inferiores a los montos establecidos en la ley N°19.429, actualizados de conformidad a lo señalado en la ley N°21.526. El monto se puede reducir con cambio de grados y/o con incremento de bienios.	Monto variable mensual e igual al diferencial de la remuneración y el mínimo fijado	Sí
Categoría Antigüedad	Asignación de Antigüedad	Establecida en la Ley N° 19.553. Se considera en esta categoría el componente Base de la asignación, que es un porcentaje sobre las remuneraciones que conforman la base de cálculo. A 2023, este porcentaje corresponde a 12% para el cumplimiento máximo para JUNJI.	Monto variable trimestral de acuerdo a 4 componentes	Sí
	Asignación de Zona	Consiste en un porcentaje del sueldo base (2%) del funcionario que se le otorga por cada dos años de servicios efectivos en un mismo grado.	En base a bienios y como % del Sueldo Base	Sí
Categoría Geográfica	Asignación de Zona	Se otorga a los funcionarios regidos por el D.L. N° 249 (1973). Remuneración permanente percibida por funcionarios que, para el desempeño de su empleo, se encuentran obligados a residir en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de la vida. Rige desde 01/01/1974.	Porcentaje sobre el sueldo base	No
	Bonificación Especial de Zonas Extremas	Bonificación que es percibida por funcionarios que se desempeñan en determinadas regiones (Ley N°20.212).	Monto fijo trimestral variable geográficamente	Sí
	Bonificación compensatoria zona extrema	Establecida en la ley 20.717, artículo 29. Es una bonificación que busca compensar por las deducciones por concepto de cotizaciones previsionales y de salud de la bonificación especial de zonas extremas.	Corresponde a un porcentaje de la bonificación de zona extrema entregada.	No

continuación

TIPO	COMPONENTE (*)	DESCRIPCIÓN	METODOLOGÍA DE CÁLCULO	TRIBUTABLE EIMPONIBLE
Categoría Desempeño	Asignación de Modernización	Establecida en la Ley N° 19.553. Se considera el Desempeño Institucional, que corresponde a un porcentaje sobre la base calculo (según cumplimiento de PMG) y el Desempeño Colectivo, porcentaje aplicado a la base de cálculo según sea el cumplimiento de metas del año precedente.	Monto variable trimestral de acuerdo a 4 componentes	Sí
	Bonificación Compensatoria Ley 19.553	Bonificación que busca compensar las deducciones por concepto de cotizaciones previsionales y de salud de la A. de Modernización. Es percibida por funcionarios cuya remuneración no excede el tope de la renta imponible mensual.	Monto variable dependiendo la compensación	Sólo Tributable
	SEICEP (Ley N° 20.213)	Sistema de Evaluación Integral de la Calidad de la Educación Parvularia, vigente desde el año 2007. La perciben los funcionarios de la JUNJI conforme a los resultados de la evaluación de las Unidades Educativas. Se dividen en 4 tramos asociados a pagos diferenciados según estamentos.	Monto variable trimestral de acuerdo con estamento y tramos	Sí
	Bonificación Compensatoria SEICEP	Bonificación que busca compensar las deducciones por concepto de cotizaciones previsionales y de salud de la bonificación por SEICEP. Es percibida por funcionarios cuya remuneración no excede el tope de la renta imponible mensual.	Monto variable dependiendo del porcentaje a aplicar y renta bruta imponible	Sólo Tributable
Categoría Directiva	Bono Dirección de Jardín Infantil	Bono entregado a profesionales que desempeñen la función de dirección de Jardines Infantiles. El pago comienza a hacerse efectivo desde julio de 2015 y rige sólo para personal de la JUNJI.	Monto fijo mensual	Sí
Otros	Art. 88 C Estatuto Docente Bono de homologación por Carrera Docente	Monto mensual entregado a aquellos profesionales (docentes y directivos) que se encuentren en carrera docente, y cuya remuneración mensual sea menor a una remuneración básica mínima nacional establecida en la ley, de acuerdo al tramo de desarrollo profesional docente al que pertenezcan, años de experiencia, entre otros.	En base a una remuneración básica mínima calculada conforme a la ley	Sí

(*) No incluye las asignaciones y/o bonificaciones que son de carácter transitorio o aquellas que son percibidas por menos de un 0,5% de la dotación. Entre éstas destacan el Aporte Patronal, Bonos de escolaridad, Aguinaldos, entre otros. Tampoco incluye las bonificaciones por rentas menores (art. 42 ley de reajuste 2022).

CUADRO III.3
COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN PARA FUNDACIÓN INTEGRAL

TIPO	COMPONENTE (*)	DESCRIPCIÓN	METODOLOGÍA DE CÁLCULO	TRIBUTABLE EIMPONIBLE
Categoría Base	Sueldo Base	Componente de carácter fijo y por períodos iguales a cambio de los servicios entregados por el trabajador, según escala de remuneraciones establecida por la Fundación.	Proporcional a los días trabajados	Sí
	Asignación de Movilización	Asignación que se otorga a todos los trabajadores de Jardines Infantiles y Salas Cunas a nivel nacional y que se asigna para el traslado hacia y desde el domicilio al lugar de trabajo.	Proporcional a los días trabajados	No
	Asignación de Colación	Asignación que se otorga a todos los trabajadores de Jardines Infantiles y Salas Cunas a nivel nacional que se desempeñen en una jornada de trabajo completa.	Monto Fijo	No
	Bonos de Gestión	Bono mensual de carácter fijo otorgado a directores, educadores, auxiliares, técnicos y administrativos de Salas Cuna y Jardines Infantiles, diferenciados por estamento.	Monto Fijo	Sí
Categoría Antigüedad	Asignación de Antigüedad	Asignación que se cancela a aquellos trabajadores que poseen una permanencia en la institución. Se devenga automáticamente desde el momento en que se hubiera cumplido el trienio respectivo.	1,5% del Sueldo Base por Trienio	Sí
Categoría Geográfica	Asignación de Zona	Asignación otorgada a aquellos trabajadores que para el desempeño de sus labores se vea obligado a residir en una provincia o territorio que reúna las condiciones especiales establecidos por Integra.	Porcentual sobre Sueldo Base	Sí
	Bono Zona Extrema	Bonificación especial otorgada a todos los trabajadores que se desempeñen en zonas extremas del país establecidos por Integra.	Monto fijo trimestral	Sí
Categoría Desempeño	Bono SACI	Bono que se entrega a cada trabajador y que está asociado a los resultados obtenidos por cada equipo de trabajo en relación al cumplimiento de sus planes de mejora. Beneficia los trabajadores con contrato indefinido y vigente al momento de la evaluación anual de los planes del año anterior.	Monto Fijo	Sí
Categoría Directiva	Bono Extensión Horaria	Bono mensual de responsabilidad de carácter fijo, proporcional a los días trabajados. Se otorga a las directoras de jardines infantiles de establecimientos con Programa de Extensión Horaria.	Monto fijo mensual	Sí
	Bono Sala Cuna	Bono mensual de responsabilidad de carácter fijo, proporcional a los días trabajados. Se otorga a las directoras de jardines infantiles de establecimientos con nivel de Sala Cuna.	Monto fijo mensual	Sí
Otros	Art. 88 C Estatuto Docente Bono de homologación por Carrera Docente	Monto mensual entregado a aquellos docentes y directivos que se encuentren en carrera docente, y cuya remuneración mensual sea menor a una remuneración básica mínima nacional establecida en la ley, de acuerdo al tramo de desarrollo profesional docente al que pertenezcan, años de experiencia, entre otros.	En base a una remuneración básica mínima nacional, calculada conforme a la ley.	Sí

(*) No incluye las asignaciones y/o bonificaciones que no constituyen remuneración o aquellas que son percibidas por menos de un 0,5% de la dotación. Entre estas destacan el Aporte Patronal, Bonos de escolaridad, Bono de Movilización y Casa o Habitación (GER), Aguinaldos, entre otros. Tampoco incluye la bonificación mensual por rentas mínimas, que es una copia de la establecida en la Ley de Reajuste del Sector Público de 2022.

III.3.2 VTF MUNICIPAL Y VTF SLEP

Como ya fue mencionado, por regla general, los contratos de los trabajadores de jardines VTF están normados por el Código del Trabajo, por lo que la estructura de las remuneraciones varía dependiendo del sostenedor. No obstante, las asignaciones consideradas se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Sueldo base (aplica para todos)
- Asignaciones de antigüedad/bienios
- Incentivos pactados con el empleador
- Asignación de responsabilidad
- Bonos pactados con el empleador
- Asignación de movilización
- Asignación de colación

Adicionalmente, se consideran algunas asignaciones y bonificaciones establecidas por ley, las que se detallan en el Cuadro III.4.

CUADRO III.4
COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN PARA VTF MUNICIPAL Y SLEP, ESTABLECIDAS POR LEY

LEY	ARTÍCULO Y NOMBRE ASIGNACIÓN	DESCRIPCIÓN	ENTREGADO VTF-MUNICIPAL	ENTREGADO VTF-SLEP	METODOLOGÍA DE CÁLCULO	TRIBUTABLE EIMPONIBLE
Ley N°21.109 Estatuto de los Asistentes de la Educación (*)	Art. 50 Bono de desempeño laboral	Bono anual de hasta 10 UF, pagado en dos cuotas, que se compone de un componente variable y uno fijo.	Sí (Art. 29 Ley N°21.526)	Sí	Monto fijo más variable, según el valor del Indicador General de Evaluación y la jornada de trabajo.	No
	Art. 48 Asignación de experiencia	Bono mensual, entregado de acuerdo a los años de experiencia del funcionario. Se entrega solamente a los estamentos auxiliar, técnico y administrativo.	No	Sí	Monto fijo establecido en la ley.	Sí
Ley N°20.905	Art. 3° Asignación cierre de brechas remuneracionales	Asignación cuyo objetivo es reducir las brechas remuneracionales entre trabajadores JUNJI-AADD y VTF, a través de la entrega de un monto fijo mensual correspondiente a la diferencia entre la remuneración bruta mensualizada del trabajador/a VTF y un parámetro remuneracional, fijado por Decreto del Ministerio de Hacienda todos los años ⁶ .	Sí	Sí	Diferencia entre rem. bruta y parámetro remuneracional que corresponda según región y estamento. Proporcional a los días trabajados y tipo de jornada.	Sí

⁶ Ver parámetro remuneracional vigente para el periodo julio 2023 - junio 2024 en Anexo VIII.1.

continuación

LEY	ARTÍCULO Y NOMBRE ASIGNACIÓN	DESCRIPCIÓN	ENTREGADO VTF-MUNICIPAL	ENTREGADO VTF-SLEP	METODOLOGÍA DE CÁLCULO	TRIBUTABLE EIMPONIBLE
Ley N°20.903 (*)	Art. 88 C Estatuto Docente Bono de homologación por Carrera Docente (CD)	Monto mensual entregado a aquellos docentes y directivos que se encuentren en carrera docente, cuya remuneración mensual sea menor a una remuneración básica mínima nacional establecida en la ley, de acuerdo al tramo de desarrollo profesional docente al que pertenezcan, años de experiencia, entre otros..	Sí	Sí	En base a una remuneración básica mínima nacional, según tramo de desarrollo profesional docente, horas de contrato y antigüedad.	Sí
Ley N°20.313	Art. 30 Bonificación especial de zonas extremas	Bonificación que es percibida por asistentes de la educación que se desempeñan en determinadas zonas geográficas. No aplica para profesionales en Carrera Docente; queda a criterio de cada sostenedor.	Sí	No	Monto fijo trimestral, variable geográficamente	Sí
Ley N°20.717	Art. 29 Bonificación compensatoria zona extrema	Establecida en la ley N°20.717, artículo 29. Es una bonificación que busca compensar por las deducciones por concepto de cotizaciones previsionales y de salud de la bonificación especial de zonas extremas.	Sí (solo para quienes no están en CD)	No	Corresponde a un porcentaje de la bonificación de zona extrema entregada	No
Decreto 487, de 2015, MINEDUC	Incremento valor párvulo ("incremento JUNJI")	Incrementa los recursos a transferir a VTF (valor-párvulo) con la finalidad de aumentar, consecuentemente, las remuneraciones del personal que se desempeña en los referidos establecimientos.	Sí	Sí	Monto entregado al trabajador varía dependiendo del sostenedor	Sí

(*) No aplica para educadores/as y directores/as que se encuentren en carrera docente.

No se considera la bonificación de rentas mínimas del art. 46 del Estatuto de los Asistentes de la Educación ni la bonificación por rentas menores del artículo 42 de la ley N°21.526.

III.4. INDICADOR PARA COMPARAR REMUNERACIONES

Para comparar las remuneraciones de directores, educadores, técnicos, administrativos y auxiliares entre instituciones, se calculan las remuneraciones brutas mensualizadas promedio de cada estamento e institución y se estima la brecha porcentual (en adelante, "brecha remuneracional") entre ellas, la que se calcula de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$Brecha_{J,X,E} = \frac{Rem_{J,E} - Rem_{X,E}}{Rem_{J,E}}$$

Donde $Brecha_{J,X,E}$ corresponde a la brecha remuneracional entre los funcionarios del estamento/función E de JUNJI-AD y los funcionarios del estamento/función E de la institución X, $Rem_{J,E}$ la remuneración bruta mensualizada de los funcionarios de JUNJI-AD del estamento/función E y $Rem_{X,E}$ la remuneración bruta mensualizada de los funcionarios del estamento/función E de la institución X. E puede ser el estamento directivo, de educadores, técnico, administrativo o auxiliar y X puede ser VTF-Municipal, VTF-SLEP o Fundación Integra.

Considerando lo anterior, la brecha remuneracional estimada para cada estamento/institución es la proporción (de la remuneración del mismo estamento en JUNJI-AD) que le falta a este para alcanzar la remuneración del mismo estamento en JUNJI-AD.

IV. COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y FUNCIONES

En el presente capítulo se exponen las brechas encontradas en las remuneraciones brutas totales (mensualizadas) según administración y funciones para todas las regiones del país y por antigüedad en la institución. Adicionalmente, se agrega información de los resultados obtenidos en el Informe Diagnóstico presentado el 2018⁷, con el objeto revisar los avances o retrocesos exhibidos entre estos años.

IV.1. RESULTADOS A NIVEL NACIONAL

Los cuadros IV.1.A y IV.1.B presentan las brechas promedio a nivel nacional.

CUADRO IV.1.A BRECHA REMUNERACIONAL PROMEDIO 2018 Y 2023 SEGÚN FUNCIÓN E INSTITUCIÓN

ADMINISTRACIÓN	VTF-MUNICIPAL		VTF-SLEP		INTEGRA	
ESTAMENTO	AÑO 2018	AÑO 2023	AÑO 2018	AÑO 2023	AÑO 2018	AÑO 2023
Directora	17,9%	11,09%	N/A	12,28%	14,90%	6,41%
Educadora	17,2%	10,14%	N/A	9,41%	20,70%	11,16%
Técnico	14,9%	11,98%	N/A	9,8%	2,70%	1,52%
Administrativo	-	-	N/A	-	7,70%	7,84%
Auxiliar	20,7%	13,96%	N/A	11,48%	2,20%	1,98%

Notas: Los valores no consideran los jardines alternativos ni educativos para la familia de JUNJI, ni aquellos de administración delegada en Fundación Integra. Para el estamento administrativo de VTF (tanto en 2018 como en 2023) se cuenta con un reducido número de observaciones, por lo que los resultados no cuentan con robustez estadística.

Fuente: elaboración propia en base a información proporcionada por la Subsecretaría de Educación Parvularia, correspondiente a enero de 2023 para todas las instituciones y normativa vigente.

CUADRO IV.1.B DETALLE BRECHAS REMUNERACIONALES PROMEDIO 2018 Y 2023 SEGÚN FUNCIÓN E INSTITUCIÓN

2018 (\$ DE 2018)

FUNCIÓN	REM. PROMEDIO JUNJI-AD	REM. PROMEDIO VTF	BRECHA VTF	REM. PROMEDIO INTEGRA	BRECHA INTEGRA
Directora	1.561.260	1.281.555	17,9%	1.327.997	14,9%
Educadora	1.188.609	984.330	17,2%	942.205	20,7%
Técnico	661.066	562.500	14,9%	643.427	2,7%
Administrativo	740.757	-	-	683.780	7,7%
Auxiliar	602.060	477.404	20,7%	588.851	2,2%

Nota: Las brechas estimadas para el estamento administrativo de VTF incluyen un reducido número de observaciones, por lo que no cuentan con robustez estadística. Para 2018, no se muestran resultados para VTF-SLEP pues todos los establecimientos VTF eran administrados por municipalidades o corporaciones municipales (la Ley de Nueva Educación Pública, que crea los Servicios Locales de Educación comienza su implementación posterior a la elaboración del estudio de brechas 2018). Fuente: elaboración propia en base a informe diagnóstico de situación remuneracional de funcionarios de educación parvularia elaborado por DIPRES en 2018.

⁷ Las brechas 2018 son mayores a las indicadas en el Informe Diagnóstico 2018, pues el cálculo de remuneraciones brutas mensuales de VTF fue ajustado a la metodología 2023, con el objetivo de hacer ambas estimaciones comparables.

2023 (\$ DE 2023)

FUNCIÓN	REM.PROMEDIO JUNJI	REM.PROMEDIO VTF-MUNICIPAL	BRECHA VTF-MUNICIPAL	REM.PROMEDIO VTF-SLEP	BRECHA VTF-SLEP	REM.PROMEDIO INTEGRA	BRECHA INTEGRA
Directora	1.974.949	1.755.984	11,09%	1.732.405	12,28%	1.848.305	6,41%
Educadora	1.573.257	1.413.743	10,14%	1.425.180	9,41%	1.397.751	11,16%
Técnico	880.221	774.731	11,98%	793.999	9,8%	866.867	1,52%
Administrativo	971.753	-	-	-	-	895.563	7,84%
Auxiliar	774.275	666.165	13,96%	685.365	11,48%	758.921	1,98%

Nota: Las brechas estimadas para el estamento administrativo de VTF incluyen un reducido número de observaciones, por lo que no cuentan con robustez estadística. Fuente: elaboración propia en base a información proporcionada por la Subsecretaría de Educación Parvularia, correspondiente a enero de 2023 para todas las instituciones y normativa vigente.

Como se puede observar en las tablas anteriores, en VTF todos los estamentos han disminuido su brecha en relación al año 2018. No obstante, las magnitudes de las brechas difieren entre VTF-Municipal y VTF-SLEP para los estamentos administrativo, técnico y auxiliar. Específicamente, las brechas de VTF-SLEP son, aproximadamente, 2 puntos porcentuales menores a las de VTF-Municipal. En el caso de directoras y educadoras, la diferencia en brechas entre VTF-Municipal y VTF-SLEP no es significativa; sin embargo, aun cuando los promedios sean similares, la distribución de las brechas a nivel regional y por antigüedad difiere.

En el caso del estamento administrativo, es importante destacar que no se cuenta con observaciones suficientes, por lo que los resultados de brechas para VTF carecen de robustez estadística.

Por su parte, en Integra se mantienen constantes las brechas de los estamentos administrativo y auxiliar. El estamento técnico disminuye su brecha en 1,2 puntos porcentuales aproximadamente, mientras que los estamentos profesionales (educadoras y directoras) disminuyen sus brechas en alrededor de 9 puntos porcentuales.

En cuanto a magnitud de las remuneraciones, las remuneraciones más altas se encuentran en el estamento directivo, seguido de educadores, administrativos y técnicos. Los auxiliares tienen, en promedio, las menores remuneraciones del sistema en todas las instituciones.

Las principales modificaciones legales y presupuestarias que podrían explicar el avance o retroceso en la brecha para cada una de las funciones e instituciones se describen a continuación.

Sistema de Educación Parvularia

El principal cambio normativo que ha afectado a todo el sistema de educación parvularia, corresponde a la implementación del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (carrera docente), creado por la ley N°20.903, al que deben incorporarse todos los docentes (educadores) y directivos que se desempeñan en establecimientos de educación parvularia que reciben aportes regulares Estado para su operación y funcionamiento, dependientes de JUNJI y Fundación Integra, tanto de administración directa como vía transferencia de fondos o administración delegada.

Adicionalmente, la ley N°20.903 estableció que el proceso de ingreso a la carrera docente de los docentes y directivos de educación parvularia considerará la incorporación al Sistema del 20% de los establecimientos por año, de manera voluntaria, entre el inicio del año escolar 2020 y hasta el año 2025, a partir del cual el ingreso será obligatorio.

A la fecha, alrededor del 80% de directores y educadores de JUNJI, Integra y VTF se han incorporado al Sistema. El Cuadro IV.2 desglosa este porcentaje según institución, para enero de 2023. Cabe destacar que las diferencias que se observan en dicho cuadro entre las distintas instituciones se deben a que, de acuerdo con la gradualidad establecida en la ley, a 2023 el ingreso sigue siendo voluntario.

CUADRO IV.2

PORCENTAJE DE EDUCADORES Y DIRECTORES EN CARRERA DOCENTE A ENERO 2023

FUNCIONES	JUNJI-AD	VTF-MUNICIPAL	VTF-SLEP	INTEGRA	PROMEDIO GENERAL
Directores/as	57%	78%	97%	96%	82%
Educadores/as	59%	81%	97%	88%	81%

Notas: Los valores no consideran los jardines alternativos ni educativos para la familia de JUNJI, ni aquellos de administración delegada en INTEGRA. Considera todos los tipos de contrato y jornada.

Fuente: Información proporcionada por la Subsecretaría de Educación Parvularia, correspondiente a enero de 2023 para todas las instituciones.

La incorporación de estos trabajadores a la carrera docente es relevante para el cierre de brechas, pues genera un aumento en las remuneraciones de docentes y directivos de educación parvularia por la aplicación del Artículo 88 C del Estatuto Docente, el que entrega una asignación mensual adicional al trabajador en caso de percibir remuneraciones brutas mensuales menores a las que les correspondan de acuerdo con las variables que establece la ley. De acuerdo con ello, y considerando las diferencias remuneracionales entre instituciones, la asignación de carrera docente recibida por los/as funcionarios de VTF y Fundación Integra es, en promedio, mayor que la del personal de JUNJI-AD. Por ejemplo, en marzo de 2023, el monto de la asignación para quienes la recibieron en JUNJI-AD fue, en promedio, de \$139.792 en el caso de educadores y \$202.897 en el caso de directores; y en el caso de VTF (municipal más SLEP) e Integra, estos montos ascendieron a \$354.781 y \$230.912 para educadores/as y \$352.404 y \$152.643 para directores, respectivamente. Aún más, en enero de 2023 el 14% de los educadores y directores de JUNJI-AD que estaban en la carrera docente recibían esta asignación, mientras que en VTF e Integra este porcentaje ascendía a 59% en ambas instituciones.

JUNJI – AD

Los avances normativos y remuneracionales identificados que han influido en los resultados 2023 respecto de los de 2018 para JUNJI-AD son los siguientes:

- Entre 2018 y 2023, 765 trabajadores recibieron aumento de grado; de ellos, 684 son considerados para este estudio y en su mayoría corresponden a técnicos y educadores. Cabe destacar que, en JUNJI-AD, en la mayoría de los estamentos, más de la mitad del personal se encuentra en los grados de entrada⁸.
- En conformidad al artículo 61 de la ley N° 21.405, a partir del 1 de enero de 2022 se incrementa, para todos los trabajadores de JUNJI-AD, de 10% a 12% el porcentaje máximo del componente base de la asignación de modernización.

⁸ Los porcentajes de funcionarios/as, del universo del estudio, que se encuentran en grado de entrada son: 66,12% para directores/as, 66,1% para educadoras, 6,98% para administrativos, 59,45% para técnicos y 58,61% en el caso de auxiliares.

VTF

En cuanto a VTF municipal y SLEP, los avances identificados son los siguientes:

- Implementación del Estatuto de los Asistentes de la Educación, ley N°21.109, promulgada en octubre del año 2018⁹. Este Estatuto entrega asignaciones adicionales a los asistentes de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales administrados por los SLEP. En el caso de los jardines infantiles y salas cuna VTF-Municipal, el personal técnico, administrativo y auxiliar pasa a regirse por este Estatuto una vez traspasado al SLEP que corresponda. En consecuencia, quienes pertenecen a estos estamentos comienzan a percibir asignaciones permanentes adicionales por ley, tales como, una asignación de experiencia, cuya entrega no es obligatoria para VTF municipales. Es por esto que en estos tres estamentos se observa una menor brecha en los VTF SLEP en comparación con VTF municipal¹⁰.
- Las leyes de reajuste 2018, 2019 y 2020 no obligaban a los sostenedores de jardines VTF a reajustar las remuneraciones. A partir del año 2021, las leyes de reajuste han mandatado que los sostenedores de estos jardines deben reajustar las remuneraciones en el mismo porcentaje que el reajuste general del sector público.
- En cada uno de los años entre 2019 y 2023, fueron dictados los decretos que actualizan el parámetro remuneracional establecido para el cálculo de la asignación de homologación del art. 3° de la ley N°20.905, a la que tienen derecho los trabajadores de jardines VTF, tanto municipal como SLEP. Esta asignación corresponde al 100% de la brecha que se origine entre la renta bruta mensualizada del trabajador y el parámetro correspondiente según su estamento y región. Cabe destacar que, en promedio, los parámetros remuneracionales han aumentado conforme al porcentaje de reajuste del sector público de cada año; sin embargo, para el periodo julio 2023 a junio 2024, el incremento considerado es mayor al del reajuste (ver Anexo VI.1. para valor del parámetro y porcentajes de cambio con respecto al decreto anterior). Ello, principalmente por el incremento del componente base de la asignación de modernización del personal de JUNJI que es considerado para el cálculo del parámetro, el que se ajusta al 12% mencionado en el punto anterior.

Fundación Integra

- Protocolos de Acuerdo firmados entre Fundación Integra y sus sindicatos, entre 2018 y 2021, cuyos avances en materia de remuneraciones permanentes fueron los siguientes:
 - Reajustes al sueldo base en el mismo porcentaje que las remuneraciones del sector público de cada año. Adicionalmente, en algunos años, se otorgó un reajuste porcentual adicional de los sueldos base a los trabajadores de jardines infantiles, salas cuna y otras modalidades de atención que contaban con mayor antigüedad en la institución.
 - Creación del bono de gestión técnica para técnicos y bono de gestión de servicios para auxiliares y algunos administrativos, en el acuerdo 2019-2020.
 - Incremento anual del monto de los bonos de gestión educativa, administrativa, pedagógica, técnica y de servicios.
 - Reajuste anual de la bonificación de zona extrema en el porcentaje más alto del reajuste de las remuneraciones del sector público.
 - Incorporación de una bonificación por rentas mínimas, similar a la establecida en las leyes de reajuste del sector público.

⁹ La promulgación fue posterior a la fecha de elaboración del informe diagnóstico de 2018, por lo que este último no incorpora efectos en las remuneraciones producto de la implementación de esta ley.

¹⁰ Esta regulación no es relevante para educadores y directores, pues estos estamentos no son asistentes de la educación, y se rigen por el Estatuto Docente, el que tiene otro tipo de estructura de remuneraciones. Por lo tanto, el hito relevante para estos estamentos no es el traspaso de un jardín o sala cuna VTF municipal a un SLEP, sino que su ingreso a la carrera docente, el cual ha sido implementado de manera progresiva en la educación parvularia desde el año 2020. En el año 2025, todos los docentes y directivos de educación parvularia serán parte de la carrera docente.

- Protocolo de Acuerdo firmado entre Fundación Integra y sus sindicatos, en diciembre de 2022, en el cual se establece como principales beneficios en remuneraciones los siguientes:
 - A contar de diciembre de 2022, se reajustan las remuneraciones según el reajuste del sector público.
 - A contar de marzo de 2023, reajuste de la bonificación de zona extrema a los trabajadores con contrato vigente e indefinido al momento del pago, de un 12%.
 - A partir de enero de 2023, incremento del bono de rentas mínimas de cargo fiscal, de acuerdo con lo establecido en el art. 42 de la ley N°21.526 (reajuste de remuneraciones del sector público 2022). Notar que este bono no se considera dentro de la remuneración bruta mensual calculada para efectos de este estudio..
 - A partir de mayo de 2023, definición de un único monto, independiente de la magnitud de la matrícula de cada establecimiento, para los bonos de gestión educativa, pedagógica, técnica, administrativa y de servicios. El monto definido para cada uno de estos bonos corresponde al monto más alto, de cada uno, otorgado en 2022, reajustado además en un 12%.

IV.2. COMPARACIÓN DE BRECHAS REMUNERACIONALES POR REGIÓN

La presente sección realiza un análisis de las brechas encontradas a nivel regional. El Cuadro IV.3 expuesto a continuación, muestra las brechas estimadas según administración y función. Adicionalmente, en los cuadros VI.2 a VI.6 del Anexo se exponen las rentas brutas mensualizadas mínimas, promedio y máximas para cada región y estamento, por institución, y en el Cuadro VI.12 el número de funcionarios considerados.

CUADRO IV.3
BRECHA REMUNERACIONAL CON RESPECTO A JUNJI-AD SEGÚN REGIÓN

REGIÓN	DIRECTORAS			EDUCADORAS			TÉCNICOS			ADMIN.*	AUXILIARES		
	VTF- MUNICIPAL	VTF-SLEP	INTEGRA	VTF- MUNICIPAL	VTF-SLEP	INTEGRA	VTF- MUNICIPAL	VTF- SLEP	INTEGRA		VTF- MUNICIPAL	VTF- SLEP	INTEGRA
Tarapacá	14,3%	-	-0,1%	16,1%	-	10,2%	15,2%	-	-0,7%	8,4%	17,7%	-	3,8%
Antofagasta	18,2%	-	5,3%	18,8%	-	15,1%	14,1%	-	0,4%	-1,3%	11,9%	-	3,3%
Atacama	-	12,2%	3,2%	-	12,1%	11,2%	-	7,0%	-7,9%	-7,8%	-	18,8%	-3,4%
Coquimbo	11,6%	5,7%	8,4%	7,5%	2,2%	9,2%	13,8%	7,3%	-2,7%	6,1%	18,0%	19,5%	1,5%
Valparaíso	9,6%	24,7%	5,6%	8,4%	0,6%	9,9%	10,2%	9,9%	0,3%	6,1%	14,6%	25,7%	5,4%
O'Higgins	11,1%	16,9%	7,6%	5,9%	6,0%	11,1%	11,6%	11,2%	0,6%	8,3%	14,0%	25,0%	-0,6%
Maule	10,1%	-	1,6%	9,7%	-	6,0%	11,0%	-	-1,5%	-2,4%	11,3%	-	-4,3%
Biobío	9,3%	12,2%	6,7%	6,9%	14,3%	12,4%	10,9%	12,3%	5,0%	5,7%	11,6%	17,8%	2,3%
Araucanía	13,8%	9,0%	9,9%	9,3%	1,8%	8,2%	13,1%	1,5%	-0,2%	2,6%	10,0%	4,1%	-3,9%
Los Lagos	5,0%	14,8%	0,9%	3,2%	13,0%	7,3%	2,0%	9,8%	-6,9%	-0,9%	1,2%	11,5%	-11,6%
Aysén	6,2%	-	6,6%	3,0%	-	10,3%	9,7%	-	-1,9%	4,0%	9,7%	-	1,3%
Magallanes	2,3%	-	1,3%	14,6%	-	9,1%	18,2%	-	-6,1%	1,6%	21,5%	-	-7,4%
Metropolitana	4,8%	6,6%	4,7%	7,9%	5,9%	10,9%	4,9%	8,6%	0,5%	1,2%	6,6%	19,5%	2,0%
Los Ríos	5,9%	-	3,6%	5,2%	-	5,4%	10,0%	-	-0,2%	0,2%	9,9%	-	-1,5%
Arica y Parinacota	-	15,4%	10,0%	-	19,8%	13,7%	-	3,2%	-6,4%	2,1%	-	14,1%	-4,6%
Ñuble	11,6%	-	6,9%	5,6%	-	6,9%	12,8%	-	1,7%	1,5%	14,9%	-	0,2%
Nacional	11,09%	12,28%	6,41%	10,14%	9,41%	11,16%	11,98%	9,80%	1,52%	7,84%	13,96%	11,48%	1,98%

Notas: las celdas vacías corresponden a regiones en que no existe personal que ejerza la función en cuestión en la institución. En el caso del estamento administrativo, únicamente se muestran las brechas regionales para la Fundación Integra, por no contar con observaciones suficientes para cada región en establecimientos VTF.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

Los resultados muestran que, para el caso VTF Municipal y SLEP, existen brechas positivas en todas las regiones. No obstante, como fue mencionado anteriormente, la variación regional de estas brechas no es la misma para VTF Municipal y VTF SLEP. En el caso de los primeros, destacan particularmente las regiones de Tarapacá y Los Lagos. La primera, por presentar brechas positivas que están por sobre el promedio nacional en todos los estamentos; y la segunda, por presentar brechas que están muy por debajo. Adicionalmente, destaca que, en general, las brechas encontradas en la zona norte son mayores a las encontradas en el resto del país¹¹.

Por su parte, en los VTF-SLEP se observan brechas mayores al promedio nacional para todos los estamentos en la región del Biobío. Además, se observan brechas muy por sobre el promedio nacional para directores, educadores y auxiliares en la región de Arica y Parinacota. En cuanto a brechas bajas, no se observa un patrón entre estamentos a nivel regional.

Cabe notar que, debido al reducido número de administrativos considerados para el análisis en el caso de VTF (38), las brechas encontradas no cuentan con robustez estadística y, por lo tanto, no son expuestas en el Cuadro..

En el caso de Fundación Integra, no existe un patrón claro entre regiones y las brechas presentan alta dispersión, sobre todo en el caso de las directoras y educadoras. Las regiones con mayores brechas son diferentes para cada función. En el caso de las directoras, la mayor brecha se encuentra en la región de Arica y Parinacota; en el de las educadoras, en la región de Antofagasta; en el de técnicos, en la región del Biobío; en el de administrativos, en la región de Tarapacá; y en el de auxiliares, en la región de Valparaíso.

Adicionalmente, en el caso de Integra se observa que la alta brecha en remuneraciones promedio de administrativos (7,8%) se debe a las altas brechas en regiones que tienen una mayor cantidad de jardines (O'Higgins, Coquimbo, Valparaíso y Biobío); de hecho, el promedio simple de brechas regionales es de 2,2%. De manera similar, en el estamento técnico, 14 de 16 regiones presentan brechas muy cercanas o menores a cero; la brecha positiva se debe a que la región del Biobío presenta una brecha muy alta (5% aprox.). En este último estamento, si bien la brecha entre remuneraciones promedio es mayor a cero, el promedio simple de brechas regionales es -1,6%. Finalmente, en el caso de los auxiliares, nueve regiones presentan brecha muy cercana o menor a cero, destacando la región de Los Lagos, con una brecha igual a -11,6%. Al igual que en el caso de técnicos, si bien la brecha entre las remuneraciones promedio es mayor a cero, el promedio simple de las brechas regionales es -1,1%.

En cuanto a cambios en brechas relacionados con la asignación de zona o la bonificación especial de zonas extremas, ni en VTF ni en Integra se encuentran patrones relacionados a ello. Es decir, que no se observan sistemáticamente menores brechas en regiones en que el personal recibe asignaciones de zona o bonificación especial de zona extrema, en comparación con aquellas en que no reciben o que reciben una asignación menor por este concepto. De hecho, en algunos estamentos, para una misma institución, las brechas son significativamente distintas entre regiones que reciben el mismo monto por concepto de zona geográfica; por ejemplo, los técnicos VTF de Tarapacá y Arica y Parinacota reciben la misma bonificación especial de zonas extremas, no obstante, la brecha de la región de Tarapacá es 12 puntos porcentuales mayor que la de Arica y Parinacota.

IV.3. COMPARACIÓN DE BRECHAS REMUNERACIONALES SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

Un segundo componente relevante al momento de comparar remuneraciones, junto con el geográfico, es el asociado a la experiencia. Los cuadros IV.4 a IV.8 muestran las brechas porcentuales según funciones, administración y experiencia en el sistema, medida a través de bienes¹² para VTF-municipal e Integra¹³.

Para la determinación de la variable experiencia, se utiliza la antigüedad en la institución, ya que en JUNJI-AD, para determinar la asignación de antigüedad, se contabiliza la antigüedad en el grado, la cual se reinicia conforme el funcionario cambia de grado, mientras que en Fundación Integra se acumulan trienios, de acuerdo a la antigüedad en la institución. De esta forma, se pretende hacer un análisis que permita comparar la remuneración bajo los mismos criterios. En el caso de VTF, la antigüedad es calculada utilizando la fecha establecida en el contrato de trabajo inicial.

11 Zona norte contempla las regiones de Tarapacá, Antofagasta y Atacama. No considera Arica y Parinacota porque no existen VTF municipales en esa región.

12 Los cuadros VI.7 a VI.11 del Anexo presentan las remuneraciones brutas mensualizadas mínimas, promedio y máximas según funciones y bienes.

13 El personal de VTF-SLEP es excluido de este análisis detallado, por no contar con observaciones suficientes para cada bienio.

Se debe destacar que el propósito de los siguientes cuadros es realizar una comparación entre las instituciones, y no intenta mostrar una trayectoria de las remuneraciones de acuerdo con diversas funciones al interior de cada institución. Esto último, debido a que no siempre aumentará la remuneración conforme aumenten los bienios, ya que no solamente interviene el factor experiencia en su magnitud, sino que también otros componentes, como por ejemplo los asociados a desempeño y ubicación geográfica, que no guardan directa relación con la antigüedad en la institución.

De manera complementaria, también se debe tener presente que en algunos casos la comparación es realizada con un número reducido de observaciones, lo cual restaría robustez estadística a los resultados. En razón de ello, no se incorporarán dentro del análisis aquellos trabajadores de VTF-SLEP.

A continuación, se presenta un análisis por estamento de las brechas según antigüedad. El Cuadro VI.13 muestra, para cada estamento, tipo de administración y bienio, el número de trabajadores considerados.

Directores/as

En el caso VTF-Municipal, el estamento directivo no muestra un patrón claro a medida que cambian los bienios, sin embargo, destaca una brecha relativamente estable en los primeros 7 bienios (excepto el cero), con un valor promedio de 10%. A partir del bienio 8, las brechas comienzan a disminuir, alcanzando incluso valores negativos en los bienios 12 y 14; no obstante, solamente el 5,3% de los directores considerados tiene más de 8 bienios en la institución (a diferencia de JUNJI-AD, donde el 25% tiene entre 8 y 15 bienios), por lo que las brechas para estos bienios carecen de robustez estadística.

En el caso de Integra las brechas son heterogéneas, pero en la mayoría es menor a 10%.

El promedio de bienios en cada institución para directores es la siguiente: JUNJI-AD 6 bienios; VTF-Municipal 5 bienios; e Integra 7 bienios.

CUADRO IV.4 BRECHA REMUNERACIONAL DIRECTORES CON RESPECTO A JUNJI-AD SEGÚN BIENIOS DE ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

BIENIOS	VTF-MUNICIPAL	INTEGRA
0	2,0%	26,9%
1	7,4%	10,7%
2	6,6%	7,7%
3	9,8%	11,3%
4	11,5%	7,5%
5	9,5%	5,7%
6	9,2%	6,7%
7	9,5%	7,0%
8	10,6%	8,6%
9	8,2%	5,2%
10	7,4%	8,8%
11	4,3%	6,3%
12	-8,7%	6,4%
13	4,0%	3,5%
14	-4,6%	7,6%
15 o más	6,3%	7,2%
Nacional	11,09%	6,41%

Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

Educadores/as

Para el caso de educadores (Cuadro IV.5), se observa que, en el caso de VTF-Municipal, las brechas se mantienen relativamente constantes entre los bienios 1 y 8, las que luego disminuyen, alcanzando, incluso, valores negativos en los bienios 11 y 14. Al igual que en el estamento directivo, una baja proporción de los trabajadores considerados tiene 9 o más bienios en la institución, por lo que las estimaciones carecen de robustez estadística.

Por su parte, en Integra las brechas son mayormente homogéneas (11% en promedio), siendo *outlier* el bienio 1.

En relación a la comparación entre instituciones para un mismo bienio, se tiene que en general las brechas difieren entre VTF-Municipal e Integra, siendo estas mayores en Integra para la mayoría de los bienios de antigüedad en la institución (10 de las 16 categorías de bienios consideradas).

El promedio de bienios en cada institución para educadores es la siguiente: JUNJI-AD 4 bienios; VTF-Municipal 3 bienios; e Integra 4 bienios¹⁴.

CUADRO IV.5 BRECHA REMUNERACIONAL EDUCADORES CON RESPECTO A JUNJI-AD SEGÚN BIENIOS DE ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

BIENIOS	VTF-MUNICIPAL	INTEGRA
0	11,2%	24,9%
1	8,0%	14,8%
2	9,1%	11,3%
3	7,1%	6,2%
4	10,3%	5,8%
5	8,4%	7,4%
6	9,3%	9,2%
7	9,7%	10,9%
8	10,7%	12,3%
9	1,9%	13,7%
10	8,1%	13,7%
11	-3,5%	12,7%
12	3,8%	12,3%
13	-	13,7%
14	-1,5%	20,8%
15 o más	2,8%	20,7%
Nacional	10,14%	11,16%

Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia

Técnicos

Para el caso de los Técnicos (Cuadro IV.6), la brecha de VTF-Municipal para distintos bienios es homogénea entre los bienios 0 y 10, con un promedio simple de 11,8%. Del bienio 11 en adelante, las brechas disminuyen significativamente; no obstante, el 0,9% de los técnicos considerados en este estudio presentan entre 11 y 15 bienios, por lo que los resultados carecen de robustez estadística.

¹⁴ Aumento significativo respecto de 2018, donde el promedio de bienios ascendía a 1,7.

Por su parte, las brechas de Integra no presentan un patrón claro. Sin embargo, las brechas son mayores en los bienios 0 a 2. Esto quiere decir que, en comparación con JUNJI-AD, al estamento técnico de Integra incrementa sus remuneraciones con la antigüedad, principalmente a través de un aumento progresivo de los sueldos base.

Cabe destacar que, en este caso, las diferencias entre Integra y VTF-Municipal para un mismo bienio son similares en los bienios 0 a 2, pero difieren desde el bienio 3 en adelante.

El promedio de bienios en cada institución para técnicos es el siguiente: JUNJI-AD 4 bienios; VTF-Municipal 3 bienios; e Integra 4,8 bienios.

CUADRO IV.6

BRECHA REMUNERACIONAL TÉCNICOS CON RESPECTO A JUNJI-AD SEGÚN BIENIOS DE ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

BIENIOS	VTF-MUNICIPAL	INTEGRA
0	9,4%	14,6%
1	9,2%	14,0%
2	10,8%	11,0%
3	9,9%	5,5%
4	11,8%	-2,0%
5	12,1%	-3,0%
6	12,1%	-3,7%
7	14,3%	-0,6%
8	14,6%	0,7%
9	15,2%	-3,4%
10	10,4%	4,1%
11	2,9%	1,4%
12	-3,4%	5,2%
13	4,1%	2,1%
14	-18,0%	6,6%
15 o más	2,2%	4,4%
Nacional	11,98%	1,52%

Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

Administrativos

Como se observa en el Cuadro IV.7, en Fundación Integra, nuevamente se observa una alta brecha en bienios bajos, con una disminución a partir del bienio 4. Esto quiere decir que, en comparación con JUNJI-AD, el estamento administrativo de Integra incrementa sus remuneraciones con la antigüedad, principalmente a través de un aumento progresivo de los sueldos base.

El promedio de bienios en cada institución para administrativos es la siguiente: JUNJI-AD 4 bienios; VTF-Municipal 3 bienios; e Integra 6,2 bienios.

CUADRO IV.7 BRECHA REMUNERACIONAL ADMINISTRATIVOS CON RESPECTO A JUNJI-AD SEGÚN BIENIOS DE ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

BIENIOS	INTEGRA
0	22,7%
1	21,2%
2	14,8%
3	14,1%
4	3,5%
5	1,1%
6	4,3%
7	5,3%
8	-4,7%
9	5,0%
10	0,4%
11	13,8%
12	5,4%
13	2,4%
14	-0,4%
15 o más	11,4%
Nacional	7,84%

Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

Nota: no incluye VTF-Municipal debido al bajo número de observaciones por bienio.

Auxiliares

Por último, para los auxiliares de VTF-Municipal (Cuadro IV.8), podemos notar brechas heterogéneas entre número de bienios.

En Fundación Integra, al igual que para otros estamentos, en general después del tercer bienio las brechas disminuyen significativamente respecto del bienio 0, 1 y 2, por lo que también se observa un incremento mayor al de JUNJI-AD con la experiencia, a través de un aumento en los sueldos base.

Al igual que en el caso de educadores, para un mismo bienio, las brechas salariales entre VTF-Municipal e Integra son ampliamente distintas, siendo la mayoría de las primeras mayores a 10%, mientras que la mayoría de las segundas menores a 10%.

El promedio de bienios en cada institución para auxiliares es la siguiente: JUNJI-AD 4 bienios; VTF-Municipal 3 bienios; e Integra 3,8 bienios.

CUADRO IV.8
BRECHA REMUNERACIONAL AUXILIARES CON RESPECTO A JUNJI-AD SEGÚN BIENIOS DE ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

BIENIOS	VTF-MUNICIPAL	INTEGRA
0	10,4%	9,7%
1	7,2%	6,3%
2	8,5%	3,5%
3	10,4%	-0,4%
4	13,7%	-7,9%
5	14,8%	-5,2%
6	22,4%	-0,5%
7	20,9%	-1,8%
8	1,1%	-6,2%
9	23,1%	-4,8%
10	12,8%	3,4%
11	-0,8%	1,1%
12	100,0%	3,0%
13	-3,5%	3,5%
14	4,8%	10,3%
15 o más	13,9%	9,9%
Nacional	13,96%	1,98%

Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia

V. CONCLUSIONES

El presente estudio corresponde a una actualización del realizado el año 2018¹⁵, el cual consiste en hacer un análisis comparativo de remuneraciones entre funcionarios de distintos estamentos que ejercen funciones equiparables en jardines de JUNJI clásicos de administración directa (AD), respecto de los de administración directa de Fundación Integra y de los municipales y de SLEP financiados vía transferencia de fondos (VTF-Municipal y VTF-SLEP).

Al examinar la remuneración promedio a nivel nacional, las brechas con respecto a JUNJI-AD son mayores para los establecimientos VTF, tanto municipal como SLEP, que para Fundación Integra, con excepción de los educadores y educadoras¹⁶. No obstante, en comparación con el año 2018, se observa una caída generalizada de las brechas de ambas instituciones, pero las disminuciones han sido de mayor magnitud en Fundación Integra.

En relación al aspecto geográfico, la distribución de brechas por región es heterogénea, y se observan diferencias entre VTF-Municipal y VTF-SLEP. Sin embargo, se puede destacar que, en general, en ambos tipos de administración se observan brechas mayores al promedio nacional en la zona norte, sobre todo en Tarapacá y Arica y Parinacota. En el caso particular de VTF-Municipal, la región de Los Lagos presenta brechas que están muy por debajo del promedio nacional en todos los estamentos.

En el caso de Fundación Integra, no se observa un patrón claro entre regiones y las brechas presentan alta dispersión. Sin embargo, se observa que las brechas positivas estimadas para el estamento técnico y auxiliar se deben principalmente a la presencia de brechas positivas en regiones con mayor cantidad de establecimientos (y, por lo tanto, de personal). De hecho, el promedio simple de las brechas regionales es menor a cero para estos dos estamentos.

Con respecto al análisis según antigüedad, no es posible advertir un patrón de aumento o disminución de brechas conforme aumentan los bienios para VTF-Municipal. En el caso de Integra, se observa que, en los estamentos auxiliar, técnico y administrativo, el personal de tres bienios o más tienen mayores sueldos promedio, mientras que, en JUNJI-AD, el tiempo en la institución se refleja en incrementos en la asignación de antigüedad, pero no necesariamente con incrementos de grado.

Es importante notar que los porcentajes de brecha expuestos son valores promedio, por lo que no aíslan el efecto de factores cruzados, es decir, distinta realidad de antigüedad para una misma región o distinta distribución regional para una misma antigüedad.

De los resultados anteriormente expuestos, se desprende que las brechas remuneracionales según funciones siguen siendo heterogéneas, por lo tanto, es recomendable que los esfuerzos que se realicen en términos de homologación de remuneraciones sean orientados de manera distinta según función, institución, zona geográfica y características del trabajador.

Cabe destacar que la implementación de la carrera docente para directores y educadores, permitirá un cierre progresivo de las brechas remuneracionales en estos estamentos, por lo que cualquier política para avanzar en el cierre de brechas debiera enfocarse en los estamentos técnico, auxiliar y administrativo.

Asimismo, el traspaso de los establecimientos municipales a los SLEP beneficiará a técnicos, auxiliares y administrativos, quienes pasarán a registrarse por el Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública y comenzarán a percibir asignaciones adicionales por ley, lo que se ve reflejado en una menor brecha promedio de los VTF-SLEP en comparación con VTF-Municipales.

Además, es imprescindible que el proceso de cierre de brechas sea gradual y contenga mecanismos para asegurar que los mayores recursos se traduzcan en mayores remuneraciones efectivas para los funcionarios, siendo fundamental para ello un buen sistema de rendición de cuentas, sobre todo en VTF, donde esta se sigue realizando en papel.

15 Dirección de Presupuestos y Ministerio de Educación, Diagnóstico de la situación remuneracional de funcionarios de educación parvularia, 2018.

16 Si bien en establecimientos VTF-Municipal la magnitud de la brecha estimada es mayor en 2023 que en 2018, debido a la baja cantidad de observaciones, no se cuenta con robustez estadística para concluir que las brechas han aumentado.

VI. ANEXOS

VI.1. PARÁMETRO REMUNERACIONAL PERIODO JULIO 2023 - JUNIO 2024

CUADRO VI.1
PARÁMETRO REMUNERACIONAL SEGÚN FUNCIÓN Y REGIÓN PARA JULIO 2023 A JUNIO 2024

REGIÓN	DIRECTOR	EDUCADOR	TÉCNICO	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR
Arica y Parinacota	1.887.510	1.503.923	905.490	885.097	781.761
Tarapacá	1.887.510	1.503.923	905.490	885.097	781.761
Antofagasta	1.843.487	1.466.178	880.339	856.300	759.805
Atacama	1.725.712	1.351.542	772.000	746.137	653.062
Coquimbo	1.659.676	1.294.923	734.274	702.941	620.127
Valparaíso	1.615.652	1.257.178	709.123	674.143	598.171
Metropolitana	1.615.652	1.257.178	709.123	674.143	598.171
Lib. Bernardo O'Higgins	1.615.652	1.257.178	709.123	674.143	598.171
Del Maule	1.615.652	1.257.178	709.123	674.143	598.171
Ñuble	1.681.688	1.313.796	746.850	717.340	631.106
Biobío	1.681.688	1.313.796	746.850	717.340	631.106
Araucanía	1.681.688	1.313.796	746.850	717.340	631.106
Los Ríos	1.681.688	1.313.796	746.850	717.340	631.106
Los Lagos	1.681.688	1.313.796	746.850	717.340	631.106
Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	2.218.933	1.794.539	1.114.239	1.117.551	969.749
Magallanes y la Antártica Chilena	2.064.851	1.662.430	1.026.212	1.016.760	892.901
Promedio de cambio con respecto a decreto anterior	13,67%	13,87%	13,47%	13,8%	13,53%

Fuente: Decreto N°472, del 24 de abril de 2023, del Ministerio de Hacienda. Los promedios son elaboración propia en base al citado decreto.

VI.2 COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES POR FUNCIÓN Y REGIÓN

CUADRO VI.2
COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES DE DIRECTORES/AS SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y REGIÓN

ADMINISTRACIÓN	JUNJI - AD				VTF - MUNICIPAL				VTF - SLEP				INTEGRA - AD			
	REGIÓN	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÁX
I		2.034.699	2.130.570	2.413.155	1.658.024	1.825.181	2.367.785	-	-	-	-	-	1.827.648	2.133.692	2.412.429	
II		1.976.456	2.159.549	2.581.320	1.525.645	1.766.161	1.945.041	-	-	-	-	-	1.430.499	2.044.324	2.510.342	
III		1.848.293	1.979.335	2.214.567	-	-	-	1.656.259	1.736.945	1.115.353	1.916.503	2.358.008	1.115.353	1.916.503	2.153.561	
IV		1.782.257	1.950.794	2.462.572	1.546.252	1.724.348	2.206.892	1.532.467	1.839.974	724.964	1.787.057	2.299.544	724.964	1.787.057	2.204.926	
V		1.731.124	1.937.227	3.036.313	1.266.965	1.752.133	2.346.102	1.187.667	1.459.122	1.121.866	1.828.217	1.619.387	1.121.866	1.828.217	2.643.566	
VI		1.731.124	1.862.055	2.402.660	1.258.499	1.655.045	2.308.746	1.397.396	1.547.856	1.230.516	1.720.379	1.882.805	1.230.516	1.720.379	2.182.825	
VII		1.731.124	1.850.786	2.444.980	1.188.064	1.664.372	2.166.492	-	-	1.242.288	1.821.495	-	1.242.288	1.821.495	2.732.465	
VIII		1.811.379	1.933.328	2.366.931	1.343.240	1.753.810	2.692.271	1.620.549	1.698.125	1.265.746	1.803.312	1.808.721	1.265.746	1.803.312	2.238.731	
IX		1.797.159	2.001.632	3.482.877	1.060.336	1.724.445	2.312.601	1.754.604	1.820.630	1.359.950	1.803.698	1.990.680	1.359.950	1.803.698	2.217.119	
X		1.797.159	1.959.725	2.727.555	1.372.690	1.862.267	2.652.625	1.612.540	1.668.779	1.225.855	1.941.293	1.813.792	1.225.855	1.941.293	2.527.886	
XI		2.360.173	2.521.914	2.782.572	2.176.638	2.364.982	2.635.721	-	-	1.878.244	2.356.582	-	1.878.244	2.356.582	2.665.158	
XII		2.227.421	2.457.386	3.462.972	1.859.617	2.399.751	3.093.498	-	-	1.984.873	2.426.641	-	1.984.873	2.426.641	2.635.241	
XIII		1.731.124	1.915.314	2.612.833	1.250.892	1.823.156	2.873.218	1.505.518	1.788.118	1.344.304	1.825.900	3.054.522	1.344.304	1.825.900	2.211.940	
XIV		1.797.159	1.832.044	2.205.447	1.317.603	1.723.672	2.417.189	-	-	1.450.597	1.766.783	-	1.450.597	1.766.783	2.204.180	
XV		2.027.589	2.196.236	2.578.110	-	-	-	1.752.869	1.857.112	1.355.024	1.977.358	2.021.974	1.355.024	1.977.358	2.412.429	
XVI		1.804.269	1.929.619	2.305.812	1.287.800	1.705.533	1.995.157	-	-	1.388.813	1.797.279	-	1.388.813	1.797.279	2.217.937	
Nacional		1.731.124	1.974.949	3.482.877	1.060.336	1.755.984	3.093.498	1.187.667	1.732.405	724.964	1.848.305	3.054.522	724.964	1.848.305	2.732.465	
Brecha 2023						11,09%			12,28%		6,41%					

Nota: las celdas vacías corresponden a regiones en que no existe personal que ejerza la función en cuestión en la institución.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

CUADRO VI.3
COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES DE EDUCADORES SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y REGIÓN

ADMINISTRACIÓN		JUNJI - AD			JUNJI - VTF (MUNICIPAL)			VTF - SLEP			INTEGRA - AD		
REGIÓN	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	
I	1.625.284	1.737.918	2.179.639	1.385.809	1.458.678	1.725.289	-	-	-	1.106.571	1.560.022	2.063.010	
II	1.586.566	1.730.249	2.241.917	1.163.326	1.404.175	1.671.662	-	-	-	1.226.885	1.468.322	2.169.674	
III	1.466.624	1.565.625	2.012.228	-	-	-	1.100.415	1.376.077	2.202.398	1.012.631	1.390.508	1.982.632	
IV	1.397.813	1.548.963	3.535.494	1.144.665	1.432.998	2.184.862	1.356.740	1.514.440	1.862.600	1.037.074	1.405.870	1.973.505	
V	1.360.068	1.524.047	2.412.975	877.155	1.396.685	2.361.497	1.308.248	1.514.246	1.929.518	1.006.121	1.372.994	2.600.807	
VI	1.360.068	1.486.019	2.011.976	1.073.786	1.398.633	2.873.674	1.228.437	1.396.968	1.780.917	1.040.121	1.321.145	2.250.362	
VII	1.360.068	1.507.509	2.672.679	934.071	1.360.839	2.395.442	-	-	-	1.040.121	1.416.546	2.477.894	
VIII	1.422.782	1.556.258	3.000.053	923.525	1.449.406	2.429.643	1.265.016	1.334.343	1.668.199	1.037.074	1.363.280	2.097.317	
IX	1.416.686	1.547.510	2.059.120	1.088.546	1.403.650	2.058.015	1.390.803	1.519.559	1.769.041	1.071.074	1.420.418	2.008.525	
X	1.416.686	1.571.620	3.764.343	863.269	1.521.573	2.191.842	1.152.090	1.366.733	1.677.400	1.001.090	1.457.065	2.170.444	
XI	1.713.697	2.036.741	2.555.161	1.472.910	1.976.586	2.367.734	-	-	-	1.519.032	1.827.768	2.583.413	
XII	1.732.331	2.000.540	2.793.022	838.979	1.708.533	2.560.858	-	-	-	1.470.340	1.818.937	1.935.530	
XIII	1.360.068	1.510.996	3.733.543	921.952	1.391.445	2.613.803	1.083.441	1.422.156	2.207.547	1.006.121	1.346.936	2.244.796	
XIV	1.416.686	1.457.848	1.853.528	1.058.927	1.381.562	2.034.367	-	-	-	1.071.074	1.378.744	1.956.998	
XV	1.630.408	1.781.256	2.571.333	-	-	-	1.240.175	1.428.435	1.856.394	1.127.547	1.536.641	1.931.628	
XVI	1.416.686	1.487.523	1.821.634	1.041.867	1.403.595	1.935.672	-	-	-	1.071.074	1.384.958	2.081.227	
Nacional	1.360.068	1.573.257	3.764.343	838.979	1.413.743	2.873.674	1.083.441	1.425.180	2.207.547	1.001.090	1.397.751	2.600.807	
Brecha 2023					10,14%			9,41%			11,16%		

Nota: las celdas vacías corresponden a regiones en que no existe personal que ejerza la función en cuestión en la institución.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

CUADRO VI.4
COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES DE TÉCNICOS SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y REGIÓN

ADMINISTRACIÓN		JUNJI - AD			JUNJI - VTF (MUNICIPAL)			VTF - SLEP			INTEGRA - AD		
REGIÓN	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	
I	952.921	1.052.729	1.587.241	763.984	892.464	1.040.130	-	-	-	780.835	1.059.822	1.155.501	
II	950.798	1.012.364	1.498.951	797.418	869.230	1.003.737	-	-	-	800.835	1.008.542	1.165.989	
III	800.141	886.695	1.046.800	-	-	-	765.030	824.968	1.017.771	725.181	956.375	1.082.538	
IV	787.236	853.981	1.308.479	565.692	736.277	1.214.592	662.971	792.037	893.164	634.397	877.312	970.663	
V	762.085	818.119	1.453.241	503.241	734.688	1.278.064	616.636	737.151	950.804	662.746	815.711	1.513.345	
VI	762.085	824.594	1.365.249	607.651	729.326	1.201.954	627.119	731.935	894.485	619.701	819.614	950.694	
VII	762.085	829.722	1.566.805	539.661	738.218	1.037.384	-	-	-	674.773	841.853	957.686	
VIII	799.811	880.543	1.470.119	501.151	784.786	1.209.381	623.964	772.595	838.435	629.714	836.269	987.799	
IX	799.811	878.654	1.465.035	502.548	763.331	997.210	785.998	865.091	996.776	631.419	880.538	991.640	
X	787.236	873.312	1.347.472	548.634	855.921	1.435.167	568.219	787.568	920.643	642.999	933.350	1.261.625	
XI	1.192.969	1.274.662	1.799.999	989.415	1.150.999	1.834.530	-	-	-	899.266	1.298.413	1.422.446	
XII	1.104.942	1.198.426	1.857.299	804.009	980.116	1.596.226	-	-	-	700.712	1.271.048	1.387.485	
XIII	762.085	819.102	1.389.544	502.724	779.364	1.450.593	545.908	748.695	972.765	619.701	814.716	961.182	
XIV	799.811	837.988	1.111.855	564.656	754.031	1.026.496	-	-	-	679.964	840.001	970.663	
XV	940.577	1.037.967	1.314.240	-	-	-	568.219	1.005.105	1.098.929	884.286	1.104.667	1.165.989	
XVI	799.811	860.319	1.332.775	537.623	750.398	1.285.871	-	-	-	629.714	845.429	970.663	
Nacional	762.085	880.221	1.857.299	501.151	774.731	1.834.530	545.908	793.999	1.098.929	619.701	866.867	1.513.345	
Brecha 2023					11,98%			9,8%				1,52%	

Nota: las celdas vacías corresponden a regiones en que no existe personal que ejerza la función en cuestión en la institución.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

CUADRO VI.5 COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES DE ADMINISTRATIVOS SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y REGIÓN

ADMINISTRACIÓN		JUNJI - AD			INTEGRA - AD		
REGIÓN	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	
I	1.084.738	1.136.638	1.250.646	743.272	1.040.721	1.269.194	
II	935.722	1.051.246	1.290.202	815.835	1.064.788	1.269.194	
III	827.856	913.523	1.004.902	736.822	984.545	1.150.988	
IV	769.517	911.239	1.033.170	652.076	855.244	1.073.755	
V	740.720	893.920	1.470.758	697.746	839.747	1.273.809	
VI	850.243	891.877	926.614	678.756	817.623	1.039.277	
VII	740.720	860.978	1.256.943	697.746	881.741	1.050.862	
VIII	902.559	949.844	1.087.732	713.368	895.267	1.050.585	
IX	803.709	930.024	987.263	652.076	905.927	1.073.755	
X	891.820	930.204	1.003.025	715.633	938.491	1.327.749	
XI	1.357.913	1.400.948	1.451.323	1.144.567	1.344.558	1.496.764	
XII	1.231.867	1.307.324	1.487.625	973.447	1.286.741	1.439.457	
XIII	836.618	869.984	967.746	630.827	859.683	1.050.862	
XIV	774.614	851.975	958.131	714.964	850.179	1.073.755	
XV	1.079.413	1.131.306	1.248.930	908.743	1.107.281	1.229.619	
XVI	880.749	893.308	905.867	714.964	879.485	1.028.592	
Nacional	740.720	971.753	1.487.625	630.827	895.563	1.496.764	
Brecha 2023					7,84%		

Nota: el cuadro excluye VTF-Municipal y VTF-SLEP debido al bajo número de observaciones por región.

Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

CUADRO VI.6
COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES DE AUXILIARES SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y REGIÓN

ADMINISTRACIÓN	JUNJI - AD			JUNJI - VTF (MUNICIPAL)			VTF - SLEP			INTEGRA - AD			
	REGIÓN	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX
I		848.442	918.895	1.117.671	730.266	755.972	793.003	-	-	-	728.272	884.191	1.027.035
II		822.939	903.685	1.172.275	703.081	796.223	885.440	-	-	-	728.272	873.669	1.064.965
III		698.699	813.094	1.070.620	-	-	-	660.516	691.905	783.001	728.272	840.455	962.549
IV		665.764	760.235	1.026.193	548.629	623.221	755.979	612.288	701.475	756.526	617.076	748.853	889.850
V		643.808	756.288	1.399.135	506.961	645.818	1.138.006	562.235	654.886	895.203	602.277	715.308	1.163.351
VI		643.808	720.604	964.065	575.529	619.803	1.042.142	540.414	602.520	712.689	602.277	724.774	872.564
VII		643.808	717.612	988.448	522.903	636.184	1.051.557	-	-	-	602.277	748.739	878.886
VIII		676.743	752.353	1.021.215	504.305	664.866	921.133	618.669	659.513	703.936	617.076	734.803	930.536
IX		676.743	729.919	1.002.301	504.230	656.701	804.794	699.757	753.474	990.222	617.076	758.667	908.815
X		680.289	734.348	990.109	583.414	725.402	1.065.177	650.052	702.001	854.684	651.275	819.331	1.108.495
XI		977.445	1.156.294	1.530.915	926.622	1.044.298	1.225.396	-	-	-	899.266	1.141.814	1.272.855
XII		964.307	1.057.811	1.358.706	681.212	830.615	1.051.841	-	-	-	980.909	1.136.282	1.279.177
XIII		643.808	716.302	1.025.023	503.324	669.212	1.229.608	576.586	648.522	902.779	602.277	702.179	872.564
XIV		676.743	720.459	1.020.668	620.404	648.798	771.785	-	-	-	617.076	731.584	883.528
XV		844.896	943.402	1.165.150	-	-	-	810.731	853.683	921.028	811.723	986.641	1.074.447
XVI		676.743	757.456	937.957	611.250	644.443	754.729	-	-	-	637.076	755.563	889.850
Nacional		643.808	774.275	1.530.915	503.324	666.165	1.229.608	540.414	685.365	990.222	602.277	758.921	1.279.177
Brecha 2023						13,96%			11,48%			1,98%	

Nota: las celdas vacías corresponden a regiones en que no existe personal que ejerza la función en cuestión en la institución.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

VI.3 COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES POR FUNCIÓN Y ANTIGÜEDAD

CUADRO VI.7
COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES DE DIRECTORES/AS SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

ADMINISTRACIÓN		JUNJI - AD			VTF - MUNICIPAL			INTEGRA - AD		
BIENIOS		MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX
0		1.731.124	1.883.793	2.389.487	1.482.592	1.846.220	2.413.650	724.964	1.376.284	1.670.083
1		1.731.124	1.815.328	2.444.980	1.186.404	1.681.829	2.247.845	1.225.855	1.620.461	2.359.686
2		1.731.124	1.871.346	2.513.740	1.317.603	1.748.259	2.833.402	1.430.499	1.728.043	2.241.625
3		1.731.124	1.884.240	2.528.912	1.250.892	1.699.271	2.376.718	1.230.516	1.671.482	2.371.895
4		1.745.344	1.938.816	2.446.235	1.060.336	1.716.072	3.093.498	1.289.760	1.792.513	2.665.158
5		1.731.124	1.917.838	2.700.107	1.279.126	1.736.550	2.442.653	1.395.707	1.808.163	2.643.566
6		1.738.234	1.949.833	3.482.877	1.188.064	1.771.084	2.759.104	1.376.705	1.819.090	2.405.494
7		1.745.344	1.941.429	2.678.120	1.347.185	1.756.140	2.873.218	1.115.353	1.805.328	2.424.570
8		1.781.767	2.041.951	2.416.568	1.509.309	1.826.158	2.594.547	1.585.464	1.866.670	2.635.241
9		1.745.344	2.017.242	2.345.212	1.579.749	1.851.691	2.292.250	1.407.252	1.913.325	2.465.707
10		1.760.000	2.112.776	2.616.353	1.547.114	1.955.507	2.505.004	1.689.447	1.927.331	2.412.429
11		1.752.890	2.091.439	2.581.320	1.609.009	2.001.787	2.652.625	1.747.073	1.958.781	2.190.268
12		1.752.453	2.131.358	2.727.555	2.166.492	2.316.713	2.466.933	1.730.585	1.994.959	2.732.465
13		1.879.888	2.108.999	2.411.474	1.379.227	2.024.088	2.711.506	1.730.585	2.035.358	2.527.886
14		1.774.658	2.176.064	2.782.572	2.180.048	2.275.923	2.371.798	1.420.653	2.011.519	2.304.328
15 o más		1.731.124	2.253.456	3.462.972	1.633.747	2.112.581	2.717.286	1.771.722	2.092.141	2.616.545
Nacional		1.731.124	1.974.949	3.482.877	1.060.336	1.755.984	3.093.498	724.964	1.848.305	2.732.465
Brecha 2023						11,09%			6,41%	

Nota: el cuadro excluye VTF-SLEP debido al bajo número de observaciones por bienio.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

CUADRO VI.8
COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES DE EDUCADORES SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

ADMINISTRACIÓN		JUNJI - AD			JUNJI - VTF (MUNICIPAL)			INTEGRA - AD		
BENIOS	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	
0	1.360.068	1.472.912	2.049.990	921.952	1.308.324	2.008.646	1.006.121	1.106.245	1.863.414	
1	1.366.164	1.474.772	2.127.236	955.978	1.357.415	1.985.748	1.040.121	1.256.639	1.784.507	
2	1.360.068	1.504.340	2.793.022	879.800	1.368.127	2.036.074	1.054.728	1.334.737	1.770.617	
3	1.360.068	1.498.293	2.179.639	838.979	1.392.174	2.265.836	1.123.715	1.405.764	2.333.961	
4	1.360.068	1.573.077	2.170.846	877.155	1.411.319	2.367.734	1.144.002	1.482.390	2.177.964	
5	1.360.068	1.602.414	2.376.946	891.048	1.467.305	2.560.858	1.012.631	1.483.041	2.583.413	
6	1.360.068	1.614.336	2.376.474	975.043	1.463.873	2.228.775	1.106.571	1.465.946	2.105.639	
7	1.366.164	1.682.585	2.555.161	1.057.463	1.519.351	2.395.442	1.001.090	1.498.775	2.477.894	
8	1.386.916	1.720.175	2.208.001	1.304.353	1.535.485	1.942.130	1.212.695	1.509.398	2.600.807	
9	1.380.820	1.772.628	2.672.679	1.121.304	1.739.652	2.873.674	1.327.362	1.530.645	1.989.533	
10	1.378.356	1.730.112	2.301.289	1.258.014	1.590.372	2.613.803	1.127.547	1.493.696	1.956.998	
11	1.423.560	1.699.723	2.097.403	1.309.451	1.759.976	2.093.963	1.343.563	1.484.637	2.037.512	
12	1.378.356	1.787.821	3.711.556	1.503.859	1.720.508	1.937.372	1.359.764	1.568.811	2.214.747	
13	1.422.782	1.780.209	2.453.218	-	-	-	1.305.313	1.535.911	2.099.762	
14	1.407.670	1.956.157	3.535.494	1.863.617	1.985.159	2.106.701	1.375.965	1.548.386	2.089.828	
15 o más	1.413.766	1.906.924	3.764.343	1.149.300	1.853.570	2.557.840	1.392.166	1.511.711	2.169.674	
Nacional	1.360.068	1.573.257	3.764.343	838.979	1.413.743	2.873.674	1.001.090	1.397.751	2.600.807	
Brecha 2023					10,14%			11,16%		

Nota: el cuadro excluye VTF-SLEP debido al bajo número de observaciones por bienio. Las celdas vacías corresponden a regiones en que no existe personal que ejerza la función en cuestión en la institución.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

CUADRO VI.9
COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES DE TÉCNICOS SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

ADMINISTRACIÓN			JUNJI - AD			JUNJI - VTF (MUNICIPAL)			INTEGRA - AD			
BIENIOS	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX
0	762.085	828.708	1.267.565	502.724	750.407	1.834.530	619.701	707.737	1.258.809			
1	762.085	833.063	1.292.281	508.428	756.332	1.152.177	628.211	716.341	1.129.567			
2	762.085	851.311	1.369.792	503.241	759.665	1.435.167	628.211	757.576	1.306.548			
3	766.147	851.124	1.369.792	501.151	766.813	1.596.226	676.171	804.449	1.337.167			
4	766.147	875.454	1.367.329	502.548	771.816	1.365.539	642.999	893.110	1.338.540			
5	774.270	889.354	1.472.771	502.549	781.302	1.489.159	796.705	915.745	1.338.540			
6	774.270	888.997	1.472.771	536.679	781.598	1.360.957	806.187	921.513	1.349.028			
7	795.341	918.637	1.799.999	547.268	787.419	1.225.396	823.473	924.113	1.513.345			
8	802.627	935.714	1.422.647	638.139	799.070	1.225.396	815.670	929.454	1.359.516			
9	784.777	937.128	1.378.069	667.506	794.768	1.193.991	861.955	969.430	1.370.005			
10	798.566	991.511	1.460.542	703.383	888.433	1.198.030	834.635	950.820	1.380.493			
11	794.504	979.866	1.345.164	711.081	951.188	1.275.593	853.642	966.230	1.380.493			
12	796.889	1.012.801	1.526.137	722.624	1.047.672	1.450.593	839.129	960.365	1.390.981			
13	827.776	997.301	1.470.953	722.624	956.583	1.357.194	881.933	976.138	1.401.470			
14	802.564	1.016.277	1.857.299	760.472	1.199.376	1.397.995	891.921	948.981	1.401.470			
15 o más	793.262	1.021.936	1.611.535	722.624	999.378	1.438.796	901.910	976.948	1.422.446			
Nacional	762.085	880.221	1.857.299	501.151	774.731	1.834.530	619.701	866.867	1.513.345			
Brecha 2023					11,98%			1,52%				

Nota: el cuadro excluye VTF-SLEP debido al bajo número de observaciones por bienio.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

CUADRO VI.10
COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES DE ADMINISTRATIVOS SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y ANTIGÜEDAD
EN LA INSTITUCIÓN

ADMINISTRACIÓN		JUNJI - AD			INTEGRA - AD		
BIENIOS	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	
0	774.614	942.750	1.140.362	637.277	729.173	1.273.809	
1	797.156	969.114	1.278.347	630.827	763.473	1.144.567	
2	740.720	913.186	1.470.758	630.827	778.197	1.187.669	
3	794.407	944.698	1.289.419	688.156	811.565	1.227.990	
4	837.040	958.058	1.380.056	724.409	924.702	1.343.051	
5	825.968	939.954	1.451.323	796.705	929.242	1.141.437	
6	836.618	1.003.066	1.439.874	806.187	960.035	1.419.605	
7	826.130	1.014.885	1.165.381	815.670	961.441	1.439.457	
8	911.192	911.192	911.192	815.670	953.831	1.374.516	
9	896.965	1.045.691	1.434.177	880.224	993.356	1.222.855	
10	916.709	979.301	1.130.104	898.981	975.665	1.182.697	
11	867.061	1.134.832	1.369.320	923.740	978.698	1.185.528	
12	844.918	1.070.730	1.385.381	844.117	1.013.296	1.426.954	
13	850.243	1.018.652	1.256.943	853.599	993.946	1.246.025	
14	844.918	1.006.877	1.290.202	944.717	1.010.707	1.256.653	
15 o más	971.776	1.168.790	1.487.625	930.393	1.035.458	1.496.764	
Nacional	740.720	971.753	1.487.625	630.827	895.563	1.496.764	
Brecha 2023					7,84%		

Nota: el cuadro excluye VTF-Municipal y VTF-SLEP debido al bajo número de observaciones por bienio.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

CUADRO VI.11
COMPARACIÓN DE REMUNERACIONES DE AUXILIARES SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

ADMINISTRACIÓN			JUNJI - AD			JUNJI - VTF (MUNICIPAL)			INTEGRA - AD			
BIENIOS	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX	MÍN	PROM	MÁX
0	643.808	721.500	1.069.078	506.439	646.414	1.035.939	602.277	651.705	1.029.708			
1	643.808	712.845	1.128.809	526.154	661.341	1.051.841	622.277	667.861	1.154.802			
2	647.354	716.962	1.132.355	504.305	655.755	1.051.557	630.827	691.782	1.163.351			
3	654.446	734.545	1.164.902	531.839	658.156	992.704	643.076	737.727	1.145.344			
4	654.446	763.310	1.310.750	503.324	658.905	992.104	691.241	823.551	1.234.926			
5	665.549	788.608	1.309.626	519.664	671.790	1.221.204	777.462	829.976	998.588			
6	658.711	862.215	1.383.535	504.230	668.799	1.225.396	773.884	866.950	1.244.408			
7	683.083	835.095	1.113.714	574.558	660.774	1.221.204	782.690	850.498	1.253.891			
8	665.549	806.161	1.063.125	614.901	797.659	1.221.668	799.094	856.442	1.253.891			
9	699.330	879.730	1.062.543	604.296	676.182	858.260	806.434	921.953	1.263.373			
10	699.330	890.415	1.117.671	584.878	776.553	1.125.678	806.434	860.430	1.231.765			
11	738.173	883.457	1.465.084	689.467	890.533	1.082.818	815.658	873.316	1.272.855			
12	711.616	909.723	1.380.197	-	-	-	824.883	882.508	1.250.730			
13	715.678	903.422	1.053.173	614.137	934.773	1.229.608	824.883	872.203	1.046.000			
14	699.330	979.824	1.399.135	921.133	932.542	943.951	834.108	879.326	1.055.483			
15 o más	787.290	989.572	1.530.915	660.976	851.559	1.042.142	852.558	891.803	1.279.177			
Nacional	643.808	774.275	1.530.915	503.324	666.165	1.229.608	602.277	758.921	1.279.177			
Brecha 2023					13,96%			1,98%				

Nota: el cuadro excluye VTF-SLEP debido al bajo número de observaciones por bienio. Las celdas vacías corresponden a regiones en que no existe personal que ejerza la función en cuestión en la institución.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

VI.4. NÚMERO DE FUNCIONARIOS CONSIDERADOS POR FUNCIÓN, ADMINISTRACIÓN, REGIÓN Y ANTIGÜEDAD

CUADRO VI.12
FUNCIONARIOS CONSIDERADOS SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y REGIÓN

ADMINISTRACIÓN		JUNJI										INTEGRA					TOTAL
		AD		VTF (MUNICIPAL)						VTF (SLEP)							
REGIÓN	DIR.	EDUC.	TÉCN.	ADMIN.	AUX.	DIR.	EDUC.	TÉCN.	ADMIN.	AUX.	DIR.	EDUC.	TÉCN.	ADMIN.	AUX.	ADMIN.	AUX.
I	22	112	272	11	41	14	50	137	*	11	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	17	80	203
II	25	152	343	19	65	21	60	171	*	31	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	35	118	321
III	21	89	213	*	56	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	26	70	209	*	35	93	259
IV	48	231	577	17	94	72	130	429	*	84	12	19	65	*	13	161	463
V	66	302	852	34	146	136	293	1074	*	156	11	31	81	*	11	101	317
VI	29	120	357	*	48	82	135	503	*	79	11	13	45	*	*	83	205
VII	57	282	784	17	99	145	262	971	*	165	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	111	298
VIII	63	290	754	20	116	141	220	810	*	140	11	14	61	*	13	108	367
IX	53	206	569	16	93	161	249	962	*	166	16	24	95	*	19	110	312
X	35	200	495	16	73	76	126	454	*	84	13	23	79	*	14	95	273
XI	14	64	190	*	31	*	29	115	*	18	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	19	37
XII	19	106	266	13	51	*	20	63	*	14	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	11	38
XIII	156	1090	2584	50	470	256	926	2617	13	427	39	129	412	*	56	193	922
XIV	29	89	177	*	38	63	83	301	*	59	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	41	150
XV	22	126	297	20	51	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	10	27	70	*	*	10	34
XVI	14	61	155	*	26	81	108	437	*	103	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	No hay jardines	51	128
TOTAL	673	3.510	8.885	258	1.498	1.263	2.691	9.044	33	1.537	149	350	1.117	*	179	1.076	3.533
																918	2.592
																9.790	49.101

Nota: para resguardar la protección de datos personales, no se menciona el número de funcionarios considerados cuando estos son menos de 10, y se reemplaza por *.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

CUADRO VI.13
FUNCIONARIOS CONSIDERADOS SEGÚN ADMINISTRACIÓN Y ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

ADMINISTRACIÓN		JUN/JI																TOTAL			
		AD				VTF (MUNICIPAL)								VTF (SLEP)							
REGIÓN	DIR.	EDUC.	TÉCN.	ADMIN.	AUX.	DIR.	EDUC.	TÉCN.	ADMIN.	AUX.	DIR.	EDUC.	TÉCN.	ADMIN.	AUX.	DIR.	EDUC.	TÉCN.	ADMIN.	AUX.	
0	20	231	650	*	202	16	120	192	*	68	*	12	17	*	*	11	474	906	123	569	3.626
1	41	397	1008	16	180	32	286	704	*	120	*	29	48	*	11	10	115	258	28	125	3.420
2	106	743	1921	49	310	82	438	1308	*	199	*	49	162	*	22	21	294	1188	115	377	7.398
3	47	546	1459	44	172	113	516	1532	*	250	17	90	254	*	48	95	884	1455	92	406	8.022
4	32	226	555	20	85	196	519	1567	*	261	24	55	178	*	31	150	782	895	115	214	5.910
5	38	187	640	16	124	259	337	1504	*	232	25	72	244	*	28	101	221	594	42	118	4.783
6	91	450	801	62	193	321	307	1448	*	242	39	22	118	*	25	57	101	453	39	98	4.871
7	103	329	545	*	38	143	101	508	*	108	16	12	48	*	*	150	225	1097	48	184	3.674
8	26	48	168	*	34	34	17	99	*	18	*	*	14	*	*	138	156	774	48	222	1.805
9	18	40	103	*	14	23	19	56	*	18	*	*	*	*	*	59	42	230	12	37	682
10	18	41	140	*	21	24	14	41	*	8	*	*	*	*	*	84	55	307	22	47	847
11	14	25	87	*	22	*	*	28	*	5	*	*	*	*	*	36	70	353	16	35	717
12	26	67	239	*	19	*	*	24	*	*	*	*	*	*	*	58	50	294	36	35	869
13	19	48	131	*	19	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	28	21	245	30	27	598
14	15	32	121	*	24	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	30	13	183	23	17	477
15 o más	59	100	317	*	41	*	*	20	*	*	*	*	*	*	*	48	30	558	129	81	1.402
TOTAL	673	3.510	8.885	258	1.498	1.263	2.691	9.044	33	1.537	149	350	1.117	*	179	1.076	3.533	9.790	918	2.592	49.101

Nota: para resguardar la protección de datos personales, no se menciona el número de funcionarios considerados cuando estos son menos de 10 y se reemplaza por *.
Fuente: elaboración propia en base a datos entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

VI.5. BRECHAS REMUNERACIONALES VTF 2022

CUADRO VI.14
BRECHAS REMUNERACIONALES VTF MUNICIPAL Y SLEP – ESTIMACIONES CON REMUNERACIONES DE TODO EL AÑO 2022

FUNCIÓN	REM. PROMEDIO JUNJI	REM. PROMEDIO VTF- MUNICIPAL	BRECHA VTF- MUNICIPAL	REM. PROMEDIO VTF-SLEP	BRECHA VTF-SLEP	% DE LA DOTACIÓN MENSUAL PROMEDIO 2022		
						JUNJI-AD	VTF- MUNICIPAL	VTF-SLEP
Director/a	1.755.161	1.530.361	12,81%	1.531.421	12,75%			
Educador/a	1.394.877	1.221.550	12,43%	1.236.096	11,38%			
Técnico	805.599	673.436	16,41%	719.063	10,74%	83,4%	83,4%	85,5%
Auxiliar	702.247	585.226	16,66%	629.752	10,32%			

Nota: no se incluye un análisis para el estamento administrativo, por no contar con observaciones suficientes.

Fuente: elaboración propia en base a datos de remuneraciones brutas efectivas del año 2022 (enero a diciembre), entregados por la Subsecretaría de Educación Parvularia.



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS