



Universidad Metropolitana De Ciencias De La Educación  
Facultad de Filosofía y Educación  
Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia

**ASPECTOS QUE INCIDEN EN LA SALUD INTEGRAL DE LAS EDUCADORAS  
DE PÁRVULOS DE DOS JARDINES INFANTILES DE LA COMUNA DE ÑUÑO A  
DURANTE EL PERIODO 2016.**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE EDUCADORA DE PÁRVULOS

**AUTORAS:**

NATALY ALEJANDRA ARAYA GATICA

LEYLA ANAÍS CABAÑA CID

SARA PAULINA MALERMO SIGLOFF

GABRIELA CAROLINA PÉREZ PINTO

**PROFESOR GUÍA:**

ENRIQUE HUMBERTO PORTALES TAPIA

SANTIAGO DE CHILE, MARZO, 2017



## **Agradecimientos**

Para lograr las metas y sueños se necesitan ciertos componentes, los primeros los pones tú, como la dedicación, el amor, el empeño y las ganas, pero en este recorrido no se está solo, ya que a la par de tus sueños, otros se involucran contigo. Para lograrlo necesitas apoyo, comprensión, sostén, ayuda, aliento, y quienes están ahí es la familia, aquella que en mis inicios la conforman mi madre Matilde, mi padre Miguel y mi hermano Rodrigo, que gracias a ellos he podido obtener la formación que tengo, los valores, y las ganas de luchar por lo que quiero conseguir. Luego está el apoyo de mi propia familia, mi hogar, en el que estoy culminando esta hermosa etapa de mi vida. El amor mueve montañas, y doy gracias a mi esposo Gustavo, por apoyarme en cada decisión, comprender y ayudar cada vez que lo necesité. A mi hijo Sebastián, quien ha tenido que ser paciente, comprensivo, y simplemente apoyar para que la mamá pueda ser una profesional. También agradecer por mi nueva bendición quién ha sido parte del proceso y poder llevar a cabo sin dificultad esta investigación. Por otro lado, agradecer a todos los docentes que han aportado a mi formación profesional dejando alguna huella, a través de un consejo, una crítica, un abrazo o una palabra de aliento. Además, y sin duda alguna, gracias a los niños que han sido parte de este gran proceso de formación, a cada uno que ha dejado huella, que me ha entregado amor, sinceridad y la magia de ser ellos mismos, porque la infancia se disfruta y te enseña que con poco se puede ser feliz. Finalmente, quiero dar gracias a mi equipo de trabajo de investigación, por el compromiso, el apoyo, las risas, las discusiones y los momentos juntas, ya que a lo largo este trabajo se han creado lazos de amistad y amor que son lo esencial para lograr cualquier proyecto.

**Nataly Alejandra Araya Gatica**

Ya han pasado casi 5 años desde que comencé este camino universitario, en donde, he reído, disfrutado, llorado y encontrado el amor. Ahora, sin darme cuenta, en un abrir y cerrar de ojos, estamos culminando este proceso, y mirando hacia atrás debo agradecer primeramente a mi familia quienes me han apoyado en esta etapa, a mi madre por sus creaciones manuales y sus consejos, a mi abuela por sus costuras y sus “comiditas” ricas, a mi hermana por su danza y chistes, todas ellas importantes en mis actividades en la práctica, a mi padre quien en el último año se hizo presente, a Wilson quien en su primer año de vida ha sido un gran y sociable Educador, acompañándome en terreno y en lo afectivo, junto con mis gatos, entregándome días de felicidad. Agradecer también a mi grupo de trabajo, quienes pacientemente hemos logrado formar un gran equipo de glotonerías y apoyo, en conjunto con sus hijos Sebastián, Rafael y prontamente Agustina, quienes a diario nos recuerdan la base de nuestra carrera: amor y paciencia, tal como dice Lucila Godoy “AMA. Si no puedes amar mucho, no enseñes a niños.” De igual forma agradecer a mis Profesoras quienes con sus conocimientos y experiencias han sido de ayuda en mi formación como Educadora de Párvulos y a mi UMCE quien tan bonita con sus pastos y muchos “arbolitos”, me cautivó con sus estaciones del año, tan marcadas, y sus áreas verdes que muchas veces proporcionaron la relajación que yo necesitaba para poder seguir día a día.

Finalmente, agradecer al hombre de quien me enamoré, al verlo por primera vez en el Pedagógico y que después se convirtió en mi compañero de vida, un apoyo incondicional para mí, quien con mucha y a veces poca paciencia aguantó mis días de estrés y de llanto, cuando deseaba rendirme, recordando siempre por qué elegí esta carrera, dándome ánimos de seguir adelante, mimándome cuando lo necesitaba, motivándome para dar mi mayor esfuerzo en los trabajos, premiándome con amor y cariño, quien me recuerda que no solo fui por el título a mi queridísima UMCE.

**Leyla Anais Cabaña Cid**

Esta obra que viene a culminar una intensa etapa universitaria, llena de altos, bajos y curvas en el camino, ha sido posible terminarla, en primer lugar, gracias a mi propio esfuerzo, pero detrás de aquel empeño, existen varias personas que de una u otra forma siempre me acompañaron en el camino, por lo que agradezco a mis padres y abuelos maternos por el empuje, ánimo y apoyo para iniciar esta etapa de mi vida, quienes si alguna vez me cuestionaron la elección de mi carrera por sus bajas remuneraciones, sólo lo hicieron por preocupación, sin embargo, igualmente apoyaron mi decisión e hicieron darme cuenta de mi vocación. Asimismo, agradezco a mi compañero de vida, quién ha estado desde antes de iniciar esta etapa, y a lo largo de ella, me ha brindado ayuda y apoyo, de manera gradual acorde a la intensidad que exige cada nuevo año de carrera. A los ya mencionados, agradezco que hayan aguantado mis penas, mal humor, estrés, y me hayan acompañado en mis éxitos y alegrías, pero sobretodo, les doy gracias por la ayuda que me brindaron para continuar estudiando desde el momento que me embaracé y tuve a mi hijo, ya que evidentemente, cumplir el rol de estudiante y madre, se hace un poco más difícil, y ustedes sin dudarlo siempre estuvieron conmigo y con los brazos abiertos para cuidar de mi bebé cada vez que lo necesité. Igualmente, agradezco a mi hijo, quién me ha llenado este camino de muchísimo amor y alegrías, quien vino a mitad de esta etapa a cumplir mi mayor sueño en la vida, es decir, quien me regaló esta hermosa oportunidad de ser mamá. A ti bebé, te agradezco por entender aquellos momentos de cansancio, estrés o mucho trabajo universitario, respondiendo a veces con un “puchero” por no poder jugar contigo, pero muchas otras veces apartándote unos minutos para jugar solo, y también por aquellos sacrificios como levantarse temprano, salir con frío, lluvia, o mucho calor, ya sea por tener que dejarte con tu “Pina”, por acompañarme en varias ocasiones a la universidad, o por deber adelantar tu entrada al Jardín Infantil. También quiero agradecer a mis amigas “pecesillas”, quienes conocí dentro de este camino, levantándome de un mal momento al inicio del recorrido y llenando el resto de éste con risas, comida y grata compañía, y como no darles las gracias por el apoyo, comprensión y ayuda en todo lo académico desde el momento de convertirme en mamá, quienes finalmente pasaron de ser mis compañeras y

grupo de la “u” a unas lindas y fieles amigas, de esas que te acompañan cada vez que lo necesitas y cuando no también. Por último, y no menos importante, agradecerles al grupo presente en esta memoria, por su compañía y ayuda en estos últimos 3 semestres, donde han aguantado todos mis estados de ánimo, que se caracterizan por ser una “montaña rusa”, me alegra que hayamos podido dar fin a esta etapa juntas, sin grandes problemas, sin estallar o dividirnos, como algunos decían al momento de empezar esta memoria de título.

**Sara Paulina Malermo Sigloff**

Toda etapa vivida es acompañada de seres que son fundamentales para el desarrollo exitoso, por lo cual, no cabe duda, que el apoyo incondicional de mis hermanas y pareja influyeron de forma constante para continuar con perseverancia en este camino.

**Gabriela Carolina Pérez Pinto**



# Índice

Agradecimientos	3
Índice	8
Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Capítulo 1: Planteamiento del problema	15
1.1 Preguntas de investigación	15
1.2 Objetivos	19
1.2.1 Objetivo general.	19
1.2.2 Objetivos específicos.	19
Capítulo 2: Marco referencial	20
2.1 Concepto salud	20
2.1.1 Bienestar.	22
2.1.2 Enfermedad.	23
2.2 Salud integral	24
2.2.1 Modelos relacionados con la salud.	24
2.3 Patología	27
2.4 Educación Parvularia	28
2.4.1 Historia de la Educación Parvularia	28
2.4.2 Educadora de Párvulos.	32
Capítulo 3: Marco teórico	33
	8

3.1 Salud docente	33
3.1.1 Perfil patológico de la salud docente en Chile.	34
3.1.2 Impacto de las condiciones de salud sobre la calidad del trabajo docente en Chile.	36
3.2 Relaciones sociales	37
3.2.1 Relaciones interpersonales laborales.	40
3.3 Salud ambiental	40
3.3.1 Ambiente laboral	41
Capítulo 4: Marco metodológico	43
4.1 Paradigma	43
4.2 Metodología	44
4.3 Estrategia investigativa	44
4.4 Muestra intencionada	45
4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información	46
4.6 Análisis de información	47
4.8 Rigor metodológico	50
4.9 Criterios éticos del estudio	51
4.10 Rol del investigador	51
4.11 Contextualización de la investigación	52
4.11.1 Sala Cuna y Jardín Infantil Relmutrayen.	53
4.11.2 Centro Infantil UMCE Corazón Verde.	54
Capítulo 5: Resultados	56
Análisis descriptivo	56

Categoría 1: Salud.	57
Categoría 2: Relaciones sociales.	64
Categoría 3: Entorno.	66
Categoría 4: Patología.	69
Capítulo 6: Discusión	72
Capítulo 7: Consideraciones finales	79
Recomendaciones	81
Posibles investigaciones futuras	83
Bibliografía	84
Anexos	89
Anexo 1: Carta de autorización Sala Cuna y Jardín Infantil Relmutrayen	89
Anexo 2: Carta de autorización Centro Infantil UMCE Corazón Verde	90
Anexo 3: Entrevista Directora Jardín Infantil 1	91
Anexo 4: Entrevista Directora Jardín Infantil 2	96
Anexo 5: Entrevista Educadora 1 Jardín Infantil 1	103
Anexo 6: Entrevista Educadora 2 Jardín Infantil 2	109
Anexo 7: Entrevista Educadora 3 Jardín Infantil 2	122
Anexo 8: Observación 1 Educadora 1 Jardín Infantil 1	130
Anexo 9: Observación 2 Educadora 1 Jardín Infantil 1	131
Anexo 10: Observación Educadora 2 Jardín Infantil 2	131
Anexo 11: Observación Educadora 3 Jardín Infantil 2	134
Anexo 12: Aula Educadora 2, Jardín Infantil 2	134
Anexo 13: Aula Educadora 2, Jardín Infantil 2	135
	10

Anexo 14: Aula Educadora 2, Jardín Infantil 2	135
Anexo 15: Patio 1, Jardín Infantil 2	136
Anexo 16: Patio 2, Jardín Infantil 2	136
Anexo 17: Patio 3, Jardín Infantil 2	137
Anexo 18: Oficina Directora 1, Jardín Infantil 1	138
Anexo 19: Guardapolvos aula Educadora 1, Jardín Infantil 1	139
Anexo 20: Aula Educadora 1, Jardín Infantil 1	140
Anexo 21: Aula Educadora 1, Jardín Infantil 1	141
Anexo 22: Baño aula Educadora 1, Jardín Infantil 1	142
Anexo 23: Patio Jardín Infantil 1	143

## Resumen

En nuestra investigación abordamos los aspectos de la salud integral de las Educadoras de Párvulos de dos Jardines Infantiles de la comuna de Ñuñoa, que finalmente inciden en el bienestar físico de éstas. Esto nos permitió identificar las fortalezas y las debilidades que rodean el entorno laboral de las profesionales y sus decisiones a lo largo de la jornada de trabajo, las que pueden repercutir en su bienestar físico. Dentro del entorno laboral, investigamos las relaciones sociales, la infraestructura, el ambiente, la satisfacción laboral y el autocuidado de las Educadoras, que se relaciona con las decisiones que toman en cada momento con el manejo de su cuerpo, tal como el uso de la voz y las posturas.

Este estudio se realizó bajo una metodología cualitativa, con el objetivo de describir las opiniones, pensamientos e inquietudes que tenían las Educadoras de Párvulos con respecto a su ambiente laboral y cómo afectaba esto en su bienestar, calidad de vida y su salud. Los datos se recopilaron a través de entrevistas semiestructuradas y observaciones participantes moderadas. Las últimas dan cuenta de la realidad de ambos Jardines Infantiles pudiendo ser contrastadas con los discursos de cada sujeto de investigación, siendo finalmente, el análisis de la triangulación de estos datos un material necesario para la realización de mejoras tanto a nivel de cada centro educativo investigado como también dando la oportunidad de utilizar esta investigación para abordar un campo educativo más amplio de Educación Parvularia. Entonces, para poder identificar aquellas acciones que repercuten en el bienestar físico de las Educadoras de Párvulos se planteó la siguiente pregunta de investigación **¿Cuáles son los aspectos desde la perspectiva de la Educadora de Párvulos de los dos Jardines Infantiles de la comuna de Ñuñoa que afectan mayormente tanto positiva y negativamente sus condiciones de salud?**

**Palabras claves:** Educadora de Párvulos, Salud integral, Relaciones sociales, Entorno laboral, Patologías.

## **Abstract**

This research expects to tackle the aspects of the integral health of the Early Childhood Educators of two Kindergartens in the commune of Ñuñoa, which finally influence their physical well-being. This allows identifying the strengths and weaknesses surrounding the work environment of the professionals and their decisions throughout the work day, which can affect their physical well-being. Within the work environment, social relationships, infrastructure, environment, job satisfaction and the self-care of Educators were investigated, which is related to the decisions they make at each moment with the management of their body, such as the use of voice and postures.

This study was carried out under a qualitative methodology, with the objective of describing the opinions, thoughts and concerns the Early Childhood Educators had according to their working environment and how this affected their well-being, quality of life and their health. Data was collected through semi-structured interviews and moderate participant observations. The last one gives an account of the reality of both Kindergartens, which could be contrasted with the speeches of each research subject, where it finally was the analysis of the triangulation of these data a necessary material for the realization of improvements, both at the level of each educational center investigated as well as giving the opportunity to use this research to address a broader educational field of Early Childhood Education. Therefore, in order to identify those actions which have an impact on the physical well-being of the Early Childhood Educators, the next question research was set out: **what are the aspects of the Early Childhood Educator of both Kindergarten of the commune of Ñuñoa that mainly affect their health conditions both positively and negatively?**

**Key words:** Early Childhood Educator, Comprehensive health, Social relationships, Work environment, Pathologies.

## **Introducción**

La investigación que realizamos es de carácter cualitativo, en la cual pretendimos reconocer e identificar los aspectos que influyen en el ámbito de la salud integral que afectan a las Educadoras de Párvulos de dos Jardines Infantiles seleccionados de la comuna de Ñuñoa, para luego visualizar sus consecuencias físicas; presentándose como problemática los aspectos que afectan tanto positiva como negativamente las condiciones de salud de estas profesionales.

Esta problemática de investigación la abordamos puesto que existen escasos estudios que abarcan exclusivamente la salud docente de la primera infancia, sirviendo por lo tanto nuestros resultados expuestos como pie para realizar futuras y nuevas investigaciones que profundicen mayormente el tema, con el propósito de mejorar y encontrar resultados para aquellos factores que inciden negativamente en el bienestar físico de las Educadoras de Párvulos. Las cuales, tienen un movimiento constante dentro del aula, ya que la metodología de la educación inicial se caracteriza por el aprender jugando, por lo que es una profesión activa que requiere de gran esfuerzo físico.

Para esto, analizamos temas como el ambiente educativo, interacción entre los agentes de la comunidad educativa, infraestructura, mobiliario, entorno y el propio autocuidado de las Educadoras de Párvulos.

Para la recolección de información utilizamos la observación participante moderada, la toma de fotografías y entrevistas semi-estructuradas, las que son necesarias para el análisis de resultados, discusión y consideraciones finales.

## **Capítulo 1: Planteamiento del problema**

### **1.1 Preguntas de investigación**

Al hacer referencia a los docentes en general y no sólo a nivel país, se puede mencionar que cumplen un rol importante en la educación de niños, niñas y adolescentes, pero también tienen influencia en la formación de ellos como personas, por lo que su rol es fundamental dentro de la sociedad. Sin embargo, podemos apreciar constantemente, a través de noticias, protestas, y relatos propios de los afectados, que su labor pedagógica en ocasiones se ve repercutida por las condiciones laborales en las que se desenvuelven. Asimismo, se plantea en un estudio realizado para evaluar la salud laboral de los docentes:

Centrándonos en la profesión docente, los principales riesgos laborales a considerar son: enfermedades infecciosas de las vías respiratorias por contaminantes biológicos, riesgo de sobreesfuerzo de la voz, alteraciones del aparato locomotor por microtraumatismos de repetición, posturas erróneas y caídas y trastornos de tipo psicosocial (Fernández-Puig, V., Longás, J., Chamarro, A., Virgili, C., 2014, p. 176).

Acotándonos a nuestra área profesional, es decir, la educación en la primera infancia, podemos vislumbrar la responsabilidad y el trabajo que conlleva estar a cargo de un grupo de niños y niñas, siendo el rol de la Educadora:

Formadora y modelo de referencia para las niñas y niños, junto con la

familia; diseñadora, implementadora y evaluadora de los currículos, dentro de lo cual su papel de seleccionadora de los procesos de enseñanza y de mediadora de los aprendizajes es crucial (Bases Curriculares de la Educación Parvularia, 2005, p. 14).

Basándonos en el rol de la Educadora de Párvulos se visualiza que la salud integral de cada una debe ser compatible para ejercerlo, por ejemplo, al ser un modelo de referencia para los educandos, dicha profesional tiene que preocuparse de su salud y autocuidado, teniendo conocimientos de aquello y practicando hábitos de vida que sean favorables para su mente y cuerpo. Asimismo, es necesario que, por ejemplo, al ser una diseñadora, implementadora y evaluadora de currículos, la salud y bienestar de la docente se encuentren en óptimas condiciones para poder llevar a cabo un proceso de enseñanza-aprendizaje lúdico y significativo.

Entonces, para que cada Educadora de Párvulos cumpla su rol de forma plena, entre otros ámbitos, su ambiente laboral debe propiciar un espacio seguro, agradable y con todos los requerimientos necesarios para desempeñar su labor profesional.

Sin embargo, se conoce poco sobre la salud de las Educadoras de Párvulos, puesto que, los estudios encontrados no abarcan exclusivamente la docencia en la primera infancia, más bien, hablan principalmente de salud docente en las áreas de básica y media, cuando también se presenta un nivel de exigencia alto en Educación Parvularia, ya que haciendo referencia en uno de los principios pedagógicos de las *Bases Curriculares de la Educación Parvularia*, las situaciones de aprendizaje han de ser de carácter lúdico,

Ya que el juego tiene un sentido fundamental en la vida de la niña y del niño. A través del juego, que es básicamente un proceso en sí para los párvulos y no solo un medio, se abren permanentemente posibilidades para la imaginación, lo gozoso, la creatividad y la libertad (2005, p. 17).

Por lo que el movimiento dentro del aula y en cada situación de aprendizaje, amerita mayor esfuerzo y actividad física de la Educadora en comparación a la realidad que se observa a diario en los establecimientos educacionales con los Profesores de enseñanza básica y media, los cuales implementan mayormente experiencias de aprendizaje con un método que implica que los estudiantes estén mayor tiempo sentados.

A partir de esta información recopilada, nos damos cuenta que a la Educadora de Párvulos se le incluye dentro de los estudios de salud docente, donde indagan principalmente los niveles de básica y media, teniendo éstos métodos de enseñanza-aprendizaje distintos al nivel de Educación Parvularia, por lo cual consideramos necesario realizar una investigación propia del nivel inicial donde la salud integral de la Educadora sea el eje principal, surgiendo así ciertas interrogantes como:

- ¿Cuáles serán los aspectos que afectan de forma positiva a la Educadora dentro de su trabajo?
- ¿Cuáles serán aquellos aspectos que afectan de forma negativa a la Educadora dentro de su trabajo?
- ¿Cómo influirá el contexto en su quehacer pedagógico?
- ¿Cómo influirán las relaciones sociales en su salud integral?
- ¿Qué consecuencias de salud se desprenden del quehacer cotidiano de la Educadora de Párvulos?

En base a las preguntas anteriormente expresadas surgió la interrogante principal, la cual estará presente a lo largo de toda nuestra investigación.

**¿Cuáles son los aspectos desde la perspectiva de la Educadora de Párvulos de los dos Jardines Infantiles de la comuna de Ñuñoa que afectan tanto positiva y negativamente sus condiciones de salud?**

Cabe destacar que este estudio no puede ser generalizado para todas las Educadoras de Párvulos, puesto que, las condiciones, el contexto, las relaciones y exigencias serán diferentes en cada centro educativo, por lo que se hizo necesario analizar desde dentro de los dos Jardines Infantiles elegidos, cuáles son los aspectos que afectaron la salud integral y la calidad de vida de las profesionales.

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general.**

Analizar los aspectos que inciden en la salud integral de las Educadoras de Párvulos y sus consecuencias en el bienestar físico en dos centros infantiles ubicados dentro de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación de la comuna de Ñuñoa durante el periodo 2016.

### **1.2.2 Objetivos específicos.**

- Describir el contexto laboral de las Educadoras de Párvulos de los centros educativos a investigar.
- Identificar aspectos que pueden afectar la salud integral de las Educadoras de Párvulos de los centros educativos a investigar.
- Reconocer las consecuencias físicas derivadas de la salud integral de las Educadoras de Párvulos de los centros educativos a investigar.
- Distinguir aspectos favorables para el autocuidado integral de las Educadoras de Párvulos de los centros educativos a investigar.

## Capítulo 2: Marco referencial

### 2.1 Concepto salud

“El término ‘Salud’ proviene de la raíz indoeuropea SAN, que significa ‘conservación de sí mismo’. De dicha raíz, provienen los vocablos *sanitas*, *salud* y *salvatus*, que en latín significan respectivamente buen estado, salvación y conservación” (Ortiz, L. 2001 citado por Mueña, C., 2007, p. 20).

En la actualidad encontramos muchos conceptos de salud, puesto que este es un producto social, dinámico y con transformaciones a través del tiempo; la definición del concepto salud dependerá del entorno sociocultural en el cual se desarrolle, sin embargo, prácticamente todos los grupos sociales consideran la salud como un bien, como un valor. Se concibe a la salud como no estar enfermo, expresándose como ideal de bienestar, esto surge a partir de la promulgación del concepto de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1948 y que se ha mantenido vigente hasta el presente año 2016: “Salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones físicas o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2016) dicho concepto deja de lado lo positivo, asociándose al bienestar de las personas. Según esta definición el Doctor Floreal Ferrara (2010) pretende esclarecer estos tres elementos presentes en la definición de salud que entrega la OMS, explica que para conocer lo que es salud debemos ubicarnos en el lugar en donde queremos definir el concepto, en el país del que estemos hablando, y observar en las poblaciones y villas los índices de desnutrición, analfabetismo, ver cómo están los ancianos, de qué se enferman y mueren los jóvenes de hoy en día, y es ahí en donde entra en juego el tema de la sociedad que es el primer elemento a tener en cuenta.

Un niño o una niña que están hoy con todas las necesidades insatisfechas, y

las posibles enfermedades o malformaciones que éstas necesidades potencialmente le pueden acarrear por falta de nutrición adecuada, está invadido por una violencia fenomenal que es una violencia social que le impide ser desarrolladamente sano (Svampa, M., 2010, p. 46).

En segundo lugar, se refiere a lo psicológico basándose en la salud mental que es el rendimiento óptimo dentro de las capacidades que posee el ser humano, esto radica en el equilibrio de la persona con su entorno, de este modo, lo que le implica una posibilidad de resolución de conflictos que le aparecen en la vida cotidiana.

Si ustedes se adaptan a la sociedad de injusticia en la que viven ustedes. Están recontra enfermos, porque al adaptarse están siendo absorbidos por este conflicto que es más fuerte que uno. La solución en la salud es la lucha por la resolución de los conflictos, no quedarse quietos ni adaptarse (Svampa, M., 2010, p.46).

En tercer lugar, la salud desde lo físico, que corresponde a la capacidad que tiene una persona de mantener el intercambio y resolver las propuestas que se le plantean, esto se explica por la historia de adaptación al medio, que ha tenido el hombre a lo largo de la historia.

En definitiva, el Doctor Ferrada en una entrevista dice “hay que pensar que el estado de salud es un estado en el que uno está con un óptimo vital, dispuesto y sosteniendo cualquier conflicto que se le presente. Entonces salud es vencer conflictos” (Svampa, M., 2010, p. 40).

En Chile la definición de salud acordada por la OMS, aplicada al ámbito del trabajo se considera como “máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en las actividades que se realizan como parte de él como en las consecuencias que tienen dichas actividades en los planos físico, mental y social del trabajador” (Ministerio de Salud, 2016).

### **2.1.1 Bienestar.**

El concepto de bienestar se ocupa muchas veces como sinónimo de calidad de vida. Si hablamos de este concepto, se puede enfocar en el bienestar subjetivo y en el bienestar psicológico. El primero de ellos lo resume Ed Diener, uno de sus más fieles representantes “La literatura sobre el bienestar subjetivo trata de cómo y porqué la gente experimenta su vida de forma positiva, incluyendo tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas” (Diener, E., 1994 citado por Blanco, A. y Díaz, D., 2005, p. 582) este se basa fundamentalmente en lo emocional, en donde son relevantes conceptos como felicidad, satisfacción con la vida, y aspectos positivos o negativos de las condiciones en las que se desenvuelve el hombre. “La satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuánto le gusta a una persona la vida que lleva” (Veenhoven, R., 1994 citado por Blanco, A. y Díaz, D., 2005, p. 582).

Por otro lado, como se planteó en el artículo recientemente referido, *El bienestar social: su concepto y medición* (2005) el bienestar psicológico que es una tradición más reciente se centra en el desarrollo personal, estilo de vida y manera de afrontar los retos vitales en el esfuerzo y afán de conseguir las metas propuestas. Seis han sido las dimensiones psicológicas propuestas originalmente por Ryff (1989) y reiteradas con posterioridad por Ryff y Keyes (1995) planteando que estas son autonomía, objetivos vitales, auto aceptación, relaciones positivas con otros, dominio ambiental y crecimiento personal.

Por lo tanto, si hablamos del concepto de bienestar se puede decir que:

Se asocia con la satisfacción total de las necesidades consideradas como esenciales. Los satisfactores para las necesidades que forman parte del

horizonte para el bienestar personal y colectivo son distintos para cada época y cultura, al igual que entre hombres y mujeres (Durón, L., 2008, p. 138).

Antes estaba más ligada a los ingresos monetarios y medios adecuados, sólo recientemente se ha dado cabida a que el bienestar significa el disfrute y satisfacción de los recursos que dispone cada persona y no solo de su posesión.

### **2.1.2 Enfermedad.**

Por otro lado, hablamos del concepto de enfermedad que es un término muy antiguo y que se aplica a las diferentes especies vivientes. Al igual que el concepto de salud varía de acuerdo al contexto de cada sociedad, el Diccionario médico de la Clínica Universidad de Navarra (CUN) define enfermedad como “Alteración patológica de uno o varios órganos, que da lugar a un conjunto de síntomas característicos.” (Clínica Universidad de Navarra, 2016, p. 36). Asimismo, en el área de salud, los Médicos en la actualidad apoyan esta definición anteriormente descrita, expresando que “entienden la enfermedad como una entidad clínica estructurada, caracterizada por una combinación de síntomas y signos que la definen y la diferencian de otras” (Muena, C., 2007, p.41).

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social habla de este concepto a nivel laboral, definiéndolo como:

Una Enfermedad Profesional es aquella que es causada, de manera directa, por el ejercicio del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Para ser considerada como Enfermedad Profesional, debe existir una relación causal entre el quehacer laboral y la patología que provoca la invalidez o la muerte (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2016).

## **2.2 Salud integral**

Salud integral es el estado de bienestar general del ser humano, entiéndase salud física, mental y social, que parte de la concepción de salud, “como un proceso de construcción social, en donde se consideran los diversos determinantes del proceso de salud-enfermedad en los ámbitos biológico, económico, ecológico y psicosocial de los diferentes grupos sociales” (Blanco, M., Jordán, M., Pachón, L., Sánchez, T. y Medina, R., 2011, p. 354). Es decir, un conjunto de factores biológicos, económicos, ecológicos, emocionales y espirituales que contribuyen a un estado de equilibrio en la persona.

Entendiéndose lo anterior, la salud no es la ausencia de enfermedades, sino una condición de cada ser humano y su desarrollo personal. La salud integral es un estado de bienestar ideal, lográndose cuando existe un balance entre los aspectos físicos, emocionales, espirituales, biológicos y sociales, es decir la persona se siente sana y feliz creciendo en todos los ámbitos de la vida, siendo la individualidad un factor importante dentro de la salud integral. Ningún ser humano se compara con otro, ya que, hemos crecido en circunstancias diferentes, con distintas oportunidades, condiciones físicas y emocionales, factores ambientales específicos, hasta acceso a medicinas y tratamientos desiguales.

### **2.2.1 Modelos relacionados con la salud.**

El modelo biomédico es parte de la edad contemporánea, puesto que, en el siglo XIX, las principales responsables de la muerte de las personas eran enfermedades de naturaleza infecciosa y epidérmica, siendo estas las preocupaciones de aquel entonces.

En décadas pasadas, las tasas de morbilidad y mortalidad como medidas de resultado de la salud eran indicadores sensibles, ya que la mayoría de los

problemas de salud eran agudos, los diagnósticos solían ser exactos y consistentes y la atención médica solía tener un impacto decisivo sobre el curso de la enfermedad (Ramos, P., Moreno, C. y Rivera, F., 2010, p. 3).

Siendo este modelo el fundamento de la medicina moderna, que se desarrolló durante los siglos XIX y XX contribuyó a reforzar este concepto de la mano con el de enfermedad, atribuyéndole sólo a una causa. “Desde el siglo XIX el modelo principal de la salud y la enfermedad ha sido el modelo biomédico. Éste explica la enfermedad en términos de parámetros físicos y la biología molecular es su disciplina científica básica.” (Becoña, E., Vázquez, F. y Oblitas, L. 1999, p. 172), esto llevó a la medicina a centrarse en el estudio de la enfermedad, práctica focalizada en el sujeto ya enfermo.

En los años 30’ la medicina ya había adoptado estos conceptos, produciendo un desarrollo de investigaciones para la realización de remedios que tratan la sintomatología y la prevención de una enfermedad, surgiendo variadas industrias farmacéuticas, con el fin de la creación de una cantidad indeterminada de drogas, “La aparición de las drogas como tratamiento, más allá de su indudable efectividad en gran parte de las patologías, condujo a un éxito sin precedentes de la labor médica y una reafirmación de la perspectiva biomédica.” (Muena, C., 2007). El modelo biomédico aun inserto en nuestra sociedad como paradigma, consolidó una perspectiva que privilegió a la dimensión biológica, definiendo a la enfermedad por las causas y mecanismos bio-orgánicos, dejó de lado lo que pudiese expresar el paciente, centrándose en corregir la alteración biológica, deshumanizando la práctica médica, despojando de la enfermedad las posibles causas sociales y psicológicas, como consecuencia de esto el acto médico pasa a ser un acto técnico y no social.

A finales del siglo XX, el modelo biomédico ha sufrido una crisis, tanto en su explicación como en su respuesta al proceso de salud-enfermedad-atención en el mundo, por los cambios producidos en la economía, política y sociedad. Es por esto que, se ha instalado el desarrollo de nuevas respuestas en el campo de la salud, esta es el modelo

biopsicosocial, donde Engel, G. (1977) plantea en su artículo *The need for a new medical model: a challenge for biomedicine* que hace dos décadas, ha comenzado a emerger un modelo alternativo, que no sólo incorpora factores sociales, sino que también incluye los psicológicos y los sociales. Éste se ha acuñado con el nombre de modelo biopsicosocial, en que la salud es vista de nuevo como una condición positiva (p. 129-136, traducido). El planteamiento de este es un enfoque de superación del modelo biomédico, del enfermar de la sociedad humana, incorporando la psicología y ciencias sociales, enriqueciendo y complejizando el proceso de salud-enfermedad-atención, expandiendo notablemente el campo de análisis sobre las formas de mediar la salud.

Esta propuesta pretende superar nodos históricos generados por el modelo biomédico (positivista y, por tanto, reduccionista): la primacía de lo individual por sobre lo colectivo, de los fenómenos biológicos por sobre los sociales, de las acciones curativas por sobre las preventivas y promocionales, de la atención clínica por sobre la intervención comunitaria (Madariaga, C. 2008, p.1).

Concibiendo una aproximación global a la enfermedad y a la salud, donde las prácticas y lo teórico se han complejizado y no limitándose a añadir variables a los conceptos de salud y enfermedad relacionados con el modelo biomédico.

El modelo biopsicosocial pretende ampliar el paradigma biomédico actual que tenemos instaurado como sociedad, explicando que no solo hay una causa para una enfermedad y que más allá de que sean infecciosas y/o epidémicas, también existen por nuestro comportamiento, estilos de vida, culturas y relaciones sociales.

En la actualidad, existen multitud de evidencias de que nuestra salud está profundamente influenciada por nuestra conducta, pensamientos y relaciones sociales. Nuestra conducta (hábitos saludables, buscar cuidados médicos,

obedecer las recomendaciones de los médicos, etcétera) tiene un efecto inmenso en nuestra salud. Por ejemplo, un hábito como el de fumar es el responsable de un 12% a un 15% de las muertes de los países avanzados, un 30% de todos los cánceres, junto con una importante morbilidad (Oblitas, L., 2005 citado por Oblitas, L., 2008, p. 11).

Enriqueciendo en gran medida las posibilidades de promoción y prevención a la salud, dándole una definición más detallada de los conceptos de salud y enfermedad, concibiendo el acto médico como un acto social generando una cercanía con el paciente.

### **2.3 Patología**

Se entiende por patología, como el estudio de las enfermedades en su amplio sentido, es decir, como procesos o estados anormales de causas conocidas o desconocidas. La definición más concreta es la interpretación siguiente:

Es la rama de las ciencias naturales que estudia las enfermedades. La Patología comprende en general dos grandes campos: la teratología, que estudia los trastornos del desarrollo de los seres vivos y la nosología, que estudia los procesos o enfermedades adquiridas como entidades aisladas o específicas (Hurtado, J. y Montero, T., 2004, p. 1).

Es decir, que teratología son las enfermedades del cuerpo humanos que dependen del desarrollo fisiológico. En cambio, la nosología estudia las enfermedades adquiridas por conductas constantes del ser humano como ejemplo: una persona expuesta constantemente al polvo en suspensión tendrá problemas respiratorios permanentemente.

## **2.4 Educación Parvularia**

Según las *Bases Curriculares de la Educación Parvularia* “La Educación Parvularia constituye el primer nivel educativo que, colaborando con la familia, favorece en el párvulo aprendizajes oportunos y pertinentes a sus características, necesidades e intereses, fortaleciendo sus potencialidades para un desarrollo pleno y armónico” (Ministerio de Educación, 2005, p. 14). Es decir, la Educación Parvularia es dinámica y flexible, considerando a las familias como pilar fundamental en el desarrollo del párvulo, que, a través de metodologías didácticas y lúdicas junto con un ambiente grato, se da lugar al aprendizaje significativo, el cual es esencial en la primera infancia.

### **2.4.1 Historia de la Educación Parvularia**

Se puede comenzar la historia de la Educación Parvularia en Chile precolombino, hablando de nuestros pueblos originarios los cuales, ya tenían una percepción de niño y niña, por ejemplo:

En la cultura mapuche, había un conjunto de ritos en el período prenatal a través de los cuales se esperaba fortalecer al niño en gestación. Por su parte, en la cultura yámana, desde el momento en que nacía el niño, la madre elegía a una "madrina" quien la ayudaba a cuidar y estimular al bebé (Ministerio de Educación, 2001, p. 27).

La visión asistencial que se tenía para los niños y niñas desde estos pueblos, comienza a cruzarse posteriormente con sistemas educativos de origen europeo, comenzando a crear casas de acogida y orfanatos para los niños abandonados, después se crearon escuelas de párvulos, en donde la formación religiosa era fundamental.

En la mitad del siglo XIX, llegaron a Chile nuevos sistemas educativos desde Europa y E.E.U.U, con el nombre de *grupos de juego* y los primeros *Kindergarten*, es relevante señalar, que el Estado de Chile, empezó a subvencionar algunos de estos *Kindergarten* particulares existentes; sin embargo, no fue hasta 1906, que el sector público se comprometió con la instalación del primer *Kindergarten* fiscal. Creando la Escuela Normal N°1 de Santiago e invitando a Educadores europeos a vivir a Chile para ayudar al desarrollo educacional, tal como Leopoldina Maluschka quien se trasladó con toda su familia para ser una impulsora de la Educación Parvularia.

Es así como la Educación Parvularia comienza a extenderse como una formación que empieza desde el nacimiento hasta el inicio de la escuela básica, propiciando el trabajo activo del párvulo respetando sus características, la integralidad de su desarrollo y una metodología lúdica, entre otros, trabajando con la familia para una educación integral.

En 1944, se creó la ‘Escuela de Educadoras de Párvulos’, en la Universidad de Chile, en un período en que esta Universidad se consideraba la ‘Universidad de América’ por su calidad en la formación, lo que motivó que muchos estudiantes viniesen a estudiar a Chile” (MINEDUC, 2001, p. 29).

En los años 40’ comenzó la sensibilización del tema en la sociedad chilena por académicos, estudiantes y egresadas de la Escuela de Educadoras de Párvulos, a través de diversas actividades y publicaciones especializadas, pudiendo ampliar el campo tradicional escolar hacia industrias, hospitales y salitreras; este tipo de prácticas generó el funcionamiento de las primeras salas cunas educativas en la década de los 60’ cambiando el enfoque asistencial, “a fines de la década de los años sesenta, la Educación Parvularia se impartía principalmente en Escuelas de Párvulos, en anexos a Escuelas, en Jardines de CORHABIT y en la Fundación de Guarderías y Jardines Infantiles, además del sector privado” (MINEDUC, 2001, p. 29).

En el año de 1970 se creó JUNJI a través de la Ley N° 17.301, esto permitió que esta profesión se expandiera y junto con eso se inició la formación de Técnicos en Educación Parvularia y aumentó la formación de Educadoras de Párvulos “En 1974, la Universidad de Chile formaba Educadoras de Párvulos en todas sus sedes, junto con la Universidad de Concepción, la Pontificia Universidad Católica de Chile, y la Universidad Austral” (MINEDUC, 2001, p. 30). De igual forma desde el Ministerio de Educación, se elaboraron Programas Educativos para todos los niveles de la Educación Parvularia: Segundo Nivel de Transición (1974) y Sala Cuna (1979).

En los años 80' comenzaron a instalarse universidades privadas y regionales que continúan formando Educadoras, en el plano normativo se creó el programa para nivel medio y primer nivel de transición oficial, luego en 1989 el país se suscribe a la Convención de los Derechos del Niño “se produjo en el plano de las Políticas Internacionales, un importante hito, que orientará la extensión del nivel, y el mejoramiento de la calidad de la atención, aspectos centrales de las futuras políticas que se implementaron en la década siguiente” (MINEDUC, 2001, p. 31).

En 1990 se declaró a la educación como una prioridad fundamental, puesto que se la estimó como factor estratégico para el fortalecimiento de una sociedad más equitativa y para el desarrollo del país, Fundación Nacional de Ayuda a la Comunidad (FUNACO) cambió su razón social convirtiéndose en INTEGRA.

Fundación INTEGRA inició así el desarrollo de su Proyecto Educativo, focalizando su atención en los centros abiertos que atienden niños menores de 6 años; se contrataron profesionales y se comenzó un proceso de capacitación al personal, estableciendo convenios con JUNAEB, UNICEF y Universidades (MINEDUC, 2001, p. 31).

Los objetivos de ésta fueron mejorar la calidad de la enseñanza y ampliar las

oportunidades brindadas a los niños y niñas menores de 6 años de hogares de escasos recursos, luego en el 2000 se fijaron nuevamente como grandes objetivos aumentar la cobertura y mejorar la calidad y equidad de la educación. Para cumplir con los objetivos y principios ya señalados, el Componente Preescolar del Programa de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación Básica (MECE) promovió la generación de nuevos programas formales y no formales de educación, por otro lado, Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) dio más cobertura a finales de la década ofreciendo alternativas basadas en las necesidades de sus párvulos y familias, En el plano cualitativo, se establecieron Criterios de Calidad Curricular para los diversos programas, y se iniciaron los Proyectos de Mejoramiento Curricular, con asignación de recursos para que los Educadores dotaran de material didáctico diferenciado sus propuestas curriculares, creándose orientaciones técnicas, perfeccionamiento especializado a los Educadores y dotándose a los Jardines Infantiles de material pertinente, dentro de una línea de integración. Igualmente se inició el mejoramiento de la infraestructura de los Jardines Infantiles de manera que permitiese mayor acceso de niños y niñas con problemas motores.

En síntesis, la labor realizada en la década de los noventa en el ámbito de la educación a los niños a través del MINEDUC, JUNJI y Fundación INTEGRA, implicó un aumento de cobertura de un 20% a un 30% en el año 2000, la ‘normalización’ a partir de criterios técnicos básicos, y una abierta diversificación de la oferta, de programas educativos (MINEDUC, 2001, p. 34).

Para finalizar en 1998 se inició la reforma curricular con la elaboración de las *Bases Curriculares de la Educación Parvularia* como material de apoyo para la Educadora en la formación de niños y niñas, este instrumento terminó de elaborarse en 2001 teniendo varias actualizaciones hasta la fecha, en donde, se asegura que, quedarán obsoletas pronto.

#### **2.4.2 Educadora de Párvulos.**

Las *Bases Curriculares de la Educación Parvularia* (2005) definen a una Educadora de Párvulos como una profesional que cumple variadas funciones en su rol, tales como; formadora y modelo de referencia para los párvulos, diseñadora, implementadora y evaluadora de currículos, seleccionadora y mediadora de procesos de enseñanza y aprendizajes, siendo constante en investigar y utilizar diversas estrategias lúdicas y actuales, basándose en las realidades y necesidades de los niños y niñas a los que atienden.

Según la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (2016) las Educadoras de Párvulos tituladas en esta institución son profesionales críticos reflexivos, investigadores permanentes con un manejo amplio de su campo disciplinario, de igual forma, son “especialistas en educación infantil capaz de planificar, implementar y evaluar procesos educativos relevantes y pertinentes, relacionando constantemente teoría y práctica que fundan su quehacer profesional, valorando la diversidad y propiciando la participación de las familias y de las comunidades.” (Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, 2016). Caracterizándose como un profesional autónomo, que investiga y está en constante cambio, por el bien superior del párvulo.

## Capítulo 3: Marco teórico

### 3.1 Salud docente

Las condiciones de trabajo como el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas, en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral, que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico, ambas aristas influyen fuertemente en la manera como los docentes acuden a su labor.

Los pocos estudios latinoamericanos disponibles sobre el tema y a nivel nacional, representan una voz de alarma para el sistema educativo y la sociedad en su conjunto, debido a que ofrecen hallazgos múltiples, en particular relacionados con la afección de la salud mental, expresada en enfermedades como estrés, depresión, neurosis y una variedad de enfermedades psicosomáticas (gastritis, úlceras, colon irritable, entre otras) como también físicas, lumbagos y otros problemas en la espalda.

Desde la salud laboral y la ergonomía se ha intentado la pesquisa y la prevención de la enfermedad profesional; uno de sus principales aportes ha consistido en hacer visibles los riesgos específicos del trabajo docente y superar el punto de vista de que se trataría de un trabajo de bajo riesgo (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2005, p. 77).

De igual forma, estudios de condiciones de trabajo se han asociado, exclusivamente, al tema salarial, dejando de lado algo importante en el ámbito que influye en la calidad de vida del profesorado y en su capacidad para desarrollar respuestas afectivas, emocionales y humanas que contribuyan a un buen desempeño profesional.

### 3.1.1 Perfil patológico de la salud docente en Chile.

Se entenderá que partimos de la hipótesis que las condiciones de trabajo docente están relacionadas con el perfil de salud; para medir este perfil, se han utilizado diversos indicadores. En la Tabla 1 se registran las enfermedades docentes diagnosticadas en algún momento por diversos médicos (no corresponden a la presencia de enfermedad actual, sino al registro histórico), sin embargo, en el caso de problemas crónicos, como hipertensión arterial y várices a las piernas, se presume que la enfermedad diagnosticada antes persiste hasta el presente.

**Tabla 1:** Principales enfermedades docentes diagnosticadas por médicos.

Enfermedades (en orden de prioridad descendente)	% de personas a quienes se les ha diagnosticado
1. Disfonía o afonía	46.2
2. Colon irritable	44.3
3. Estrés	41.8
4. Resfriados frecuentes	39.2
5. Hipertensión arterial	38.6
6. Várices piernas	34.8
7. Gastritis	34.8
8. Enfermedades de columna	32.3
9. Lumbago o ciática	27.2
10. Cistitis (en mujeres)	26.3
11. Depresión	25.9

Extraído de Condiciones de trabajo y salud docente. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2005, p. 93).

Tal como se plantea en la investigación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la hipertensión arterial se corresponde con el perfil de edad de la población, en quienes es esperable una alta prevalencia de problemas cardiovasculares y de otras enfermedades crónicas del adulto. Además, problemas relacionados con el manejo de la ansiedad y síntomas de somatización (estrés, colon irritable) alcanzan frecuencias muy altas en este grupo, probablemente como respuestas a las condiciones de trabajo. Destaca la alta frecuencia de disfonía y afonía en el historial médico de los docentes, cuya actividad se caracteriza por un uso excesivo de la

voz, bajo condiciones de riesgo (cursos bulliciosos, malas condiciones de aislación acústica de salas, cantidad de estudiantes por curso y materiales no absorbentes del eco).

Con los datos referidos a la salud docente, es posible construir un perfil acumulativo de problemas de salud, compuesto por diversos aspectos que son los más relevantes para investigar.

- “- Patología de carácter crónico: asociada al perfil demográfico (Hipertensión arterial).
- Desgaste de salud mental: problemas psicosomáticos, estrés, depresión, angustia e insomnio.
- Problemas asociados a exigencias ergonómicas: disfonía, problemas músculo esqueléticos, várices en las piernas” (UNESCO, 2005, p. 94).

**Tabla 2:** Problemas de salud actuales.

Tipo de problema	% de personas que lo informa
Dolor de espalda en el último año	61.4
Insomnio en el último año	49.4
Angustia experimentada en último año	44.9
Licencia médica solicitada en último año	46.5
Consumo de fármacos para dormir	16.2

Extraído de Condiciones de trabajo y salud docente. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2005, p. 94).

El total de licencias médicas solicitadas en el último año alcanza a 122, lo que arroja un promedio de 0.77 licencias por persona durante el último año, sin embargo, las licencias se concentran en poco menos del 50% de los encuestados, y en ese grupo se declara un promedio de 1,67 licencias por persona (UNESCO, 2005, p. 94).

Mayormente los directores de los establecimientos consideran que la salud de los profesores es regular y concuerdan en señalar al perfil de problemas de salud mental como

uno de los elementos del perfil patológico. Otros aspectos a considerar, es que los directores rescatan que las licencias médicas en periodo invernal son por cuadros gripales y resfríos, lo cual se relaciona con el hecho de trabajar en condiciones de alta exposición constantemente en este periodo.

Por otro lado, el trabajo con las niñas y niños, y los problemas de contaminación atmosférica de la comuna en que se encuentran (como la de Santiago), genera patologías, las cuales incidirán en el desempeño de estos estudiantes. Otros factores causales se ven relacionados con los problemas del entorno social y las consecuencias sobre la conducta y rendimiento de los alumnos. También se menciona con frecuencia la situación económica, que generaría un ciclo de endeudamiento y exceso de trabajo para obtener un salario que permita cubrir necesidades y deterioros de la salud.

### **3.1.2 Impacto de las condiciones de salud sobre la calidad del trabajo docente en Chile.**

Lo que más afecta cuando los profesores están enfermos, son aspectos que tienen que ver directamente con lo pedagógico, es decir, rendimiento y clima del aula. Y en contra posición, no afectan mayormente las relaciones con los demás profesores.

**Tabla 3:** Percepción de impacto de las condiciones generales de salud del docente sobre e trabajo pedagógico.

<b>Criterio de evaluación</b>	<b>%</b>
Sus condiciones de salud influyen en alto grado sobre su rendimiento	20.3
El clima del aula cambia bastante cuando se siente enfermo	19.0
Cuando se siente enfermo se altera bastante la relación con los estudiantes	15.8
Los aprendizajes de sus estudiantes se afectan bastante cuando tiene problemas	13.9
La relación con sus colegas se afecta en alto grado cuando se siente enfermo	5.1

Extraído de Condiciones de trabajo y salud docente. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2005, p. 97).

Sin embargo, en general los profesores compensan adecuadamente los problemas de salud, ya que cuando éstos se presentan, sienten que no afectan sus rendimientos. Esto se puede explicar ya que presentan licencias médicas en forma oportuna, lo cual hace que minimice el impacto sobre su trabajo.

### **3.2 Relaciones sociales**

En primera instancia definimos el término relación social, el cual según Donati, P. (1986) citado por Herrera, M. (2000, p. 38) dentro del texto *La relación social como categoría de las ciencias sociales* lo define así: “Por relación social debe entenderse la realidad inmaterial (que está en el espacio-tiempo) de lo interhumano, es decir, aquello que está entre los sujetos agentes.” o sea que la realidad existente con elementos objetivos (independientes de los sujetos: propiedades del sistema de interacción como tal) y subjetivos (dependientes de la subjetividad: condiciones y características de la comunicación intersubjetiva) es el punto que define la distancia o implicancia que tienen las personas con otras, o bien con instituciones o dinámicas de la vida social.

Otra definición que hace Archer, M. (1997) citado por Herrera, M. explica que:

La sociedad es una configuración de relaciones que emergen (...) en tres fases: las formas socioculturales preexistentes, las acciones de los sujetos agentes que actúan en relación a los condicionamientos derivados de estas formas, y los resultados de tales interacciones, que pueden ritualizar (...) las estructuras socioculturales de partida (2000, p. 42).

Entonces la relación social según este autor, es la referencia entre sujetos mediada por la sociedad, es decir, por las características de cada sujeto y del lugar-ambiente (cultura,

intereses, valores, reglas, etc.), lo cual determina la infinidad de relaciones sociales que pueden darse, según las características presentes.

Una última explicación a las relaciones sociales que utilizamos es la de López, C., (2010, p. 2) la que apunta a que cada persona se encuentra en constante interacción con otras, tanto cercanas como más lejanas, desde que nacemos, por lo que se crea la necesidad de relacionarnos con los demás de la forma más adecuada posible. Esto apunta a que “las relaciones sociales son la parte de nuestras conductas, de nuestra forma de ser, que implica relacionarse con los demás” (López, C., 2010, p. 2). y se van desarrollando y aprendiendo de a poco al interactuar con el medio y observando el comportamiento de otros. Existen personas con más habilidades y otras con menos habilidades sociales, esto depende de múltiples factores, como las diversas situaciones que se viven de interacción social, y los sistemas educativos que favorezcan la expresión de emociones, sentimientos, opiniones, derechos personales, entre otros.

A continuación, se detalla una clasificación de habilidades sociales que se deberían adquirir desde la infancia para poder convivir en un ambiente de interacción óptimo:

**Tabla 4:** Habilidades sociales.

**Habilidades sociales básicas:**

- Escuchar.
- Iniciar, mantener y finalizar una conversación.
- Saber formular preguntas presentarse.
- Aprender a formular preguntas.
- Saber dar las gracias y hacer un cumplido.
- Mostrarse correctamente arreglado.
- Saber presentarnos a otros y presentar a los demás.

**Habilidades sociales avanzada**

- Aprender a pedir ayuda y ayudar a los demás.
- Participar.
- Pedir permiso.
- Negociar.
- Capacitarnos para dar y seguir instrucciones.
- Saber pedir disculpas.
- Aprender a convencer a los demás, a ser persuasivo.

**Habilidades relacionadas con los sentimientos**

- Conocer, expresar y valorar nuestros sentimientos y emociones y respetar los de los demás.
- Saber reaccionar ante el enfado del interlocutor y gestionar bien la situación
- Resolver las situaciones de miedo.

**Habilidades alternativas a la agresividad**

- Pedir permiso.
- Compartir y ayudar a los demás.
- Aprender a negociar, a consensuar, a llegar a acuerdos
- Aprender a autocontrolarse.
- Defender nuestros derechos

Extraído de Relaciones sociales en la escuela. (López, C., 2010, p. 3-4).

### **3.2.1 Relaciones interpersonales laborales.**

Las relaciones interpersonales laborales, tienen directa conexión con las relaciones sociales, es decir, son derechamente relaciones sociales, pero acotándose a las interacciones, sobre todo emocionales, entre cada persona al interior del trabajo.

Cabe mencionar que existen estudios que muestran que “dos tercios de los trabajadores señalan tener escasa confianza en sus empleadores” (AFL-CIO, 2001, citado por Yañez, R., Arenas, M. y Ripoll, M., 2010, p. 194). y que “un 52% de los trabajadores no confían en su administración y no creen en la información que reciben de ella. (Katcher, 2002, citado por Yañez, et al. 2010, p. 194). Por lo que esto refleja que las relaciones interpersonales dentro de los trabajos es compleja, ya que al no existir un nivel de confianza óptimo, se priorizan los intereses personales, la competitividad e incluso malas prácticas con el fin de aparentar y querer demostrar ser mejor que otros, así es como Bauman (2007) citado por Yañez et al. (2010, p. 193) plantea que las relaciones interpersonales se van debilitando porque “priman intereses individualistas y alta desconfianza social” Edwards y Cable (2009) citado por Yañez et al. (2010, p. 194) continúan con la misma corriente de la confianza, ya que sus investigaciones arrojan que al existir “confianza en las relaciones interpersonales tiene una influencia positiva y significativa en la satisfacción laboral”.

### **3.3 Salud ambiental**

Al abarcar el tema de salud ambiental, nos referimos al artículo *La influencia del ambiente sobre la salud humana*, elaborado por Cristian Frers, el cual describe que:

La salud de una comunidad está directamente relacionada con factores que condicionan la relación entre salud y enfermedad, y la necesidad básica

humana de un ambiente seguro, y uno que provea condicionantes idóneos de salud, y que se expresen en agua pura, alimento y techo adecuados (Frers, C., 2006, p. 1).

Según la cita anterior, la salud y el ambiente son un requisito para el desarrollo sustentable.

Según Cristian Frers se define a la salud ambiental como la ciencia que abarca aspectos de la salud humana y la calidad de vida, determinados por causas ambientales, físicas, químicas, biológicas, sociales y psicosociales “También se refiere a la teoría y práctica de evaluar, corregir, controlar y prevenir aquellos factores en el ambiente que pueden potencialmente afectar adversamente la salud de presentes y futuras generaciones” (Frers, C. 2006, p. 1).

### **3.3.1 Ambiente laboral**

En cuanto al ambiente laboral podemos decir que la literatura y las investigaciones arrojan que dependiendo de la gestión que utilizan los administradores, es como se ve afectado el clima laboral y por lo tanto el desempeño de los trabajadores. Litwin y Stringer (1968) citados por Raineri, A. (2006, p. 5) definen el clima organizacional como “percepciones directas o indirectas de la gente, sobre un conjunto de propiedades del ambiente laboral en que esas personas trabajan y que se supone influye en sus motivaciones y conductas.”.

También es importante explicar la diferencia entre los conceptos de liderazgo y administración, explicados por Bennis, 1989; Covey, 1993; y Drucker, 2001 citados por Raineri, A. (2006, p. 5), puesto que tienen influencia directa en el ambiente laboral. Los

líderes crean y utilizan una visión futura, fomentan y contagian a sus seguidores con el entusiasmo de esa visión, trabajan en conjunto y así, promueven el cambio. En contraposición a los administradores que planifican, organizan, controlan e influyen desde afuera, desde la jerarquía, los procedimientos y objetivos de la organización.

Cabe mencionar que en el año 2003 Carr et al. citados por Raineri, A. (2006, p. 7) compararon resultados de 51 estudios sobre la relación entre el clima laboral y los resultados laborales de cada trabajador, donde se concluyó que “el clima laboral tenía un impacto sobre los estados emocionales, las creencias y las conductas de los trabajadores, afectando a través de éstas el desempeño laboral, el bienestar psicológico y el compromiso de los empleados con su trabajo.”.

## Capítulo 4: Marco metodológico

### 4.1 Paradigma

El paradigma que utilizamos fue el comprensivo interpretativo. Thomas Kuhn define el término paradigma como una “investigación basada firmemente en una o más realizaciones científicas pasadas, realizaciones que alguna comunidad científica particular reconoce, durante cierto tiempo, como fundamento para su práctica posterior” (2004, p. 33). Además, cabe mencionar que Schwandt explica que este paradigma defiende:

La complementariedad de perspectivas aportadas por el investigador y por los participantes; y desarrollando un concepto de verdad entendido como el grado de correspondencia establecido entre el relato y el investigador sobre la experiencia de los participantes y la visión de éstos (Schwandt, 1990 citado por González, J., p. 239).

Es decir, este paradigma es el estudio de las acciones humanas basándose en la perspectiva de las mismas personas que las vivencian. El investigador tiene la intención de describir y estudiar dichas acciones y el contexto que las rodea, y así poder interpretar y comprender los fenómenos que ocurren.

Entonces, podemos decir que en esta investigación nos centramos en estudiar la perspectiva de cada sujeto de investigación y además de observar su contexto laboral para crear una descripción de la realidad de los Jardines Infantiles investigados, con el fin de comprender nuestro objetivo de estudio, el cual abarca los aspectos que inciden en la salud integral de las Educadoras de Párvulos.

## **4.2 Metodología**

La metodología de nuestra memoria fue cualitativa, puesto que se pretendió llevar a cabo una investigación de la realidad, dando énfasis en el comportamiento y manifestaciones de los sujetos de observación.

La metodología cualitativa “se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable” (Taylor, S. y Bogdan, R., 1984, p. 19-20), aquí los investigadores desarrollan conceptos de concebir y comprender, comenzando con los datos que se obtienen de las pautas utilizadas, siguiendo un modelo de investigación flexible.

Las prácticas cualitativas son un proceso “concreto, socialmente condicionado, multidimensional, abierto y contingente (y en este sentido nunca controlable de forma absoluta)” (Ortí, 1994, citado por Moreno, F., 2015, p. 23). Es por esto que esta investigación al ser cualitativa nos permitió en base a su flexibilidad, conocer la realidad en variadas opiniones, vivencias, valores sobre los efectos que tiene una Educadora de Párvulos en el ámbito de la salud en su trabajo cotidiano dentro de la UMCE.

## **4.3 Estrategia investigativa**

La estrategia investigativa que ocupamos fue de carácter fenomenológico, ya que se centra en estudiar los significados de la naturalidad de las personas y de los fenómenos que causan. “Para el fenomenólogo, la conducta humana, lo que la gente dice y hace, es producto del modo en que define su mundo” (Taylor, S. y Bogdan, R., 1984, p. 23), por lo tanto, esta estrategia la utilizamos para interpretar la realidad de las Educadoras de Párvulos, intentando ver las cosas desde el punto de vista de ellas, no solo estudiando lo

que las profesionales hacían, sino que además, lo que pensaron y experimentaron sobre su salud integral, su bienestar en el ambiente laboral a través de entrevistas semiestructuradas grabadas, ya que como investigadoras fenomenológicas fue necesario entender el comportamiento, los sentimientos y las decisiones de éstas a lo largo de su jornada laboral.

Según lo que postula Eugene Husserl, “podemos afirmar que la fenomenología es entendida allí como un análisis descriptivo de vivencias intencionales” (Husserl, 1901 citado por Lambert, C. 2006, p 518).

#### **4.4 Muestra intencionada**

Seleccionamos intencionadamente las personas que participaron en nuestra investigación, las cuales estuvieron conformadas inicialmente por dos Educadoras de Párvulos y una Directora de cada Jardín Infantil. Sin embargo, una Educadora tuvo problemas administrativos que le impedían continuar con sus labores, por lo que quedó exenta de la investigación. Los criterios de selección fueron los siguientes:

1. Educadoras de Párvulos:
  - a. Edad entre 30 a 40 años.
  - b. Contrato indefinido.
  - c. Experiencia laboral en sala entre 3 a 10 años.
  - d. Trabajando actualmente en primer o segundo ciclo.
  
2. Directoras:
  - a. Edad de 30 años en adelante.
  - b. Contrato indefinido.
  - c. Experiencia laboral en sala de 5 años como mínimo.

- d. Tener experiencia en primer y segundo ciclo.
3. Criterios de exclusión:
    - a. Por razones personales puede optar a no participar de esta investigación en cualquier momento.

Cabe destacar, que dentro del capítulo 5 de esta investigación, se utilizaron códigos para resguardar la identidad de las participantes e investigadoras, donde serán reconocidas de la siguiente manera:

- Directora Jardín Infantil 1: **Directora 1**
- Directora Jardín Infantil 2: **Directora 2**
- Educadora 1 Jardín Infantil 1: **Educadora 1**
- Educadora 2 Jardín Infantil 2: **Educadora 2**
- Educadora 3 Jardín Infantil 2: **Educadora 3**
- Entrevistadora Gabriela Pérez: **G.P.**
- Entrevistadora Leyla Cabaña: **L.C.**
- Investigadora Sara Malermo: **Observadora 1**
- Investigadora Gabriela Pérez: **Observadora 2**

#### **4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información**

Para realizar esta investigación recopilamos información mediante tres técnicas:

- Observación participante moderada: Esta la realizamos en cada aula donde las Educadoras se desenvolvían, las cuales fueron observadas por Sara Malermo y

Gabriela Pérez, mediante cuatro observaciones, con una duración de 1 hora, una vez a la semana, por un periodo de tres semanas, desde el día 16 de diciembre del 2016 hasta el 30 de diciembre del 2016, fue una investigación descubierta y nuestro nivel de participación fue moderada, ya que, además de ser espectadoras, compartíamos con el equipo educativo dentro de estas observaciones.

- Revisión de documentos: Nos centramos en las licencias médicas, las cuales, fueron observadas por Sara Malermo, en donde, se determinó que las licencias son respetadas.
- Entrevistas semiestructuradas: Desarrollamos una pauta inicial con preguntas centrales que buscaron responder los objetivos específicos, quedando abiertas para complementar y profundizar según la información que se fue obteniendo en el momento. Hicimos un total de 5 entrevistas, siendo éstas grabadas, con una duración aproximada de 20 minutos por entrevista. Las entrevistadoras fueron Leyla Cabaña y Gabriela Pérez, las entrevistas fueron transcritas por Sara Malermo y Nataly Araya, y, por último, analizadas por Leyla Cabaña mediante el programa para Windows Atlas.ti 7.5.12 (ver Anexos 3, 4, 5, 6 y 7, p. 91-130).

#### **4.6 Análisis de información**

Para la construcción de esta investigación el análisis de los datos lo realizamos en base a la propuesta de Taylor, siendo un análisis inductivo. En una primera etapa hicimos observaciones que fueron traspasadas a notas de campo, las cuales fueron almacenadas en el computador central de la investigación, además de ser respaldadas en línea. Por su parte, las entrevistas las transcribimos en su totalidad de forma textual para someterlas a análisis. Durante el proceso de análisis, leímos todas las entrevistas para enseguida generar códigos. Estos códigos los agruparon en familias, los que finalmente nos permitieron llegar a cinco

meta-categorías que buscaban dar explicación a los objetivos específicos.

Se realizó un análisis de comparación constante, en el cual simultáneamente codificamos y analizamos los datos recolectados para desarrollar conceptos y refinarlos, todo esto utilizando el programa para Windows Atlas.ti 7.5.12 con el cual se crearon los códigos ocupados (ver Tabla 5) a partir de las citas de las cinco entrevistas y cuatro observaciones realizadas, para posteriormente crear las cinco meta categorías que se utilizaron para formar los mapas conceptuales que nos permitieron realizar un análisis descriptivo. Por lo tanto, identificamos las propiedades de estos datos y exploramos sus interrelaciones, para integrarlos en una teoría coherente, mediante la comparación continua de incidentes específicos de los datos.

**Tabla 4:** Programa Atlas.ti

Metacategorías	Codigos	Citas	Relaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>Entorno</li> <li>Patologías</li> <li>Prof de la salud</li> <li>Relaciones sociales</li> <li>Salud~</li> </ul>	Accidente	5	3
	Alergias	3	2
	Alimentacion saludable	2	1
	Ambiente	6	3
	Arboles	2	2
	Asistencia médica	5	1
	Autocuidado	21	2
	Bienestar	22	2
	Bombas lacrimógenas	7	1
	Calidad de vida	25	2
	Capacitaciones	13	4
	Comunicación	22	7
	Comunidad	15	1
	Contagio	2	1
	Crisis de pánico	1	1
	Descanso	7	0
	Días administrativos	1	0
	Dolor de cabeza	5	1
	Dolor de espalda	16	3
	Dolor de rodilla	12	3
	Edad	2	0
	Entorno	23	5
	Equilibrio personal	11	8
	Equipo educativo	29	1
	Estrés	6	3
	Evacuación	2	1
	Exteriores	4	0
	Extintores vencidos	4	1
	Funcionarias	14	1
	Guardería	1	0
	Infraestructura	25	4
	Invierno	1	0
	Kinesiología	7	0
	Licencias	8	4
	Mobiliario	14	3
	Motivación	3	0
	Necesidad	1	0
	Organización de actividades	7	1
	Paramédico	3	0
	Patologías	16	8
	Plagas	2	1
	Profesora Ed. física	2	0
	Protestas	3	2
Psicología	1	0	
Relaciones sociales	29	2	
Remuneraciones	4	1	
Reuniones técnicas	5	1	
Salud	11	1	
Salud integral	11	4	
Temperaturas altas	7	1	
Voz	2	1	

## **4.8 Rigor metodológico**

En esta memoria nos basamos en los rigores científicos de la credibilidad, transferibilidad, seguridad y confirmabilidad de la investigación, cumpliendo solo con dos de éstos. En el año 2006, según Vasilachis estos 4 criterios son fundamentales para cada uno de los procesos de estudio.

La autora dice que la credibilidad implica reflexionar sobre la corrección del conocimiento producido y adoptar estrategias para poder lograrlo. Esto se trata de poder evaluar la confianza tanto en el resultado como en el proceso del estudio. Para lograr este criterio se deben utilizar ciertas estrategias como el compromiso con el trabajo de campo: este debe ser un trabajo responsable observando y relevando información durante todo el tiempo que la investigación requiera. En esta estrategia podemos decir que como equipo de trabajo nos comprometimos con la investigación registrando las miradas de las diferentes participantes, logrando una conclusión en conjunto. Como segunda estrategia utilizamos la obtención de datos ricos: recopilados a lo largo de toda la investigación con el programa de Windows Atlas.ti, el cual, facilitó el proceso de análisis. Otra estrategia fue la triangulación: esta sirve para que el investigador aumente su confianza en la calidad de los datos que está ocupando. Para llevarla a cabo, utilizamos la triangulación por técnicas de recolección de datos, mediante las entrevistas semiestructuradas, la revisión de documentos pertinentes y la observación participante moderada. También ocupamos la estrategia de control de miembros, con el fin, de que las participantes hicieran una lectura crítica de los distintos documentos de la investigación. Por último, la estrategia de auditores externos e internos al equipo de la investigación: el estudio antes de ser publicado fue evaluado por todo el equipo de investigación y el profesor guía.

La transferibilidad se trata de que los resultados del estudio de un contexto en particular sean transferibles a otro contexto similar para comprenderlo. Nuestra investigación tuvo como propósito principal entender los casos seleccionados, de igual

forma, este estudio puede realizarse y adecuarse en otros Jardines Infantiles a nivel micro, es decir, en centros educativos ubicados en contextos de características similares, con el fin de saber qué aspectos del ambiente laboral favorecen y/o afectan la salud integral del equipo educativo de cada institución.

#### **4.9 Criterios éticos del estudio**

Para actuar con ética en nuestra investigación, a los centros que participaron les brindamos una carta de autorización (ver Anexos 1 y 2, p. 89-90) que:

Responde a una ética kantiana donde los seres humanos deben ser tratados como un fin en sí mismos y nunca como un medio para conseguir algo. Así, los participantes del estudio deben estar de acuerdo con ser informantes y, a su vez, deben conocer tanto sus derechos como sus responsabilidades (Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J. y Rebolledo, D., 2012, p. 9).

A la vez les dimos a conocer los instrumentos que se utilizaron para recopilar información, con el fin de conocer de manera integral el proceso de recopilación de información.

#### **4.10 Rol del investigador**

En el libro *Procesos y Métodos de Investigación*, se plantea que este rol permitirá “Construir informes interpretativos que capten la inteligibilidad y coherencia de la acción social revelando el significado que tienen para aquellos que las ejecutan” (Jiménez, B. y

Tejada, J. 2004, p. 22).

Nuestro rol fue estudiar los significados, motivos y acciones de los distintos actores, específicamente de las Educadoras de Párvulos, a través de observaciones en terreno y entrevistas semiestructuradas y fotografías con la intención de describir los contextos y las circunstancias de las que son parte, para a partir de esto, interpretar y comprender los fenómenos,

Aquí vimos a las personas y al escenario de manera holística, es decir, que no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. También, interactuamos de manera natural con los participantes y no como intrusos, siendo así, observadores participantes moderados.

#### **4.11 Contextualización de la investigación**

Nuestra investigación se realizó en dos establecimientos educacionales de la Región Metropolitana, correspondientes a la comuna de Ñuñoa, con el fin de obtener la información necesaria a través de la observación participante moderada, revisión de documentos y entrevistas semiestructuradas a los diversos actores de las comunidades educativas.

La elección de los Jardines Infantiles tuvo como finalidad conocer los aspectos que inciden en la salud de los docentes dentro de esta institución, además de tener una directa conexión con la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE), ya que éstos tienen presencia desde hace varios años en el lugar.

Estos Jardines infantiles tienen características similares, entre estas, el rol JUNJI,

están ubicadas dentro de la universidad, ambos tienen dos niveles educacionales heterogéneos, acogiendo párvulos de la comunidad interna, es decir, hijos de funcionarios y de estudiantes de la institución universitaria.

#### **4.11.1 Sala Cuna y Jardín Infantil Relmutrayen.**

El Jardín Infantil Relmutrayen proviene del nombre en mapudungun, cuya traducción es arcoíris. Está ubicado en Avenida José Pedro Alessandri #636, en la comuna de Ñuñoa, al interior de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, dependen económicamente de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) y desde el año 2007 mantiene un convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), institución que lo reconoce como Sala Cuna y Jardín Infantil Vía Transferencia de Fondos (VTF). La modalidad de atención es no convencional, puesto que esta instancia de atención al párvulo comenzó por la iniciativa de los propios padres, realizándose un procedimiento de autogestión, donde se imparte una modalidad curricular integral, atendiendo niños/as desde los 3 meses hasta los 4 años y 11 meses. Su horario de atención depende directamente de las necesidades de los estudiantes, es por esta razón que, el centro educativo abre sus puertas desde las 7:30 hasta las 16:30 horas. Además, cuentan con jornada de extensión horaria hasta las 18:30 horas. Actualmente, el equipo de trabajo lo conforman dos Educadoras de Párvulos en jornada completa, cinco Técnicos Asistentes de Párvulos, una Auxiliar de aseo y dos Manipuladoras de alimentos. Los apoderados y apoderadas se organizan en turnos para la desinfección de juguetes y lavado de ropa de cuna.

Y su misión es:

Formar niños y niñas felices, plenamente desarrollados, autónomos,

confiados, seguros y colaboradores con valores como la amistad, solidaridad y el respeto por su medio natural, social y cultural, transmitiendo estos valores a toda la comunidad de la U.M.C.E, a través de la participación constante de la comunidad educativa. (Sala Cuna y Jardín Infantil Relmutrayen, 2011, p. 7).

#### **4.11.2 Centro Infantil UMCE Corazón Verde.**

El segundo establecimiento es Centro Infantil UMCE Corazón Verde. Está ubicado en Juan Enrique Concha #50, en la comuna de Ñuñoa, al interior de la UMCE, mantienen un convenio con la JUNJI, institución que lo reconoce como Sala Cuna y Jardín Infantil. Actualmente la Directora del centro infantil se centra en mejorar la calidad de la educación que reciben los niños y niñas, además de aumentar los ingresos externos para que exista un equilibrio entre gastos e ingresos por la atención de niños y niñas de la comunidad.

La atención está dirigida a niños y niñas que fluctúan entre los 3 meses y 5 años 2 meses. Los párvulos que ingresan son prioritariamente hijos/as de funcionarias/os de los estamentos académicos, profesionales, administrativos y auxiliar de la casa de estudios, como también funcionarias del Liceo A-5 y niños/as de la comunidad. Su horario de atención es de marzo hasta mediados de enero, de lunes a viernes con tres posibilidades de jornada: jornada completa desde las 7:30 a 18:30 horas, media jornada con extensión desde las 7:30 a 15:30 horas y media jornada desde las 7:30 a 13:00 horas. Actualmente, el equipo de trabajo lo conforman la Directora, dos Educadoras de Párvulos en jornada completa, seis Técnicos Asistentes de Párvulos, una Nutricionista, una Secretaria, una Auxiliar de aseo y dos Manipuladoras de alimentos.

Señala en su misión:

El centro infantil UMCE, al ser una Institución educativa que forma redes de articulación con el departamento de Educación Parvularia, aspira a desarrollar en los párvulos aprendizajes significativos y relevantes, a través de una educación de calidad, oportuna y pertinente enmarcada en los principios y valores de la Educación Parvularia, mediante la aplicación de metodologías innovadoras, desafiantes y contextualizadas, orientadas en la Educación Emocional, y la cultura ecológica en función del bienestar y desarrollo pleno y armónico de niñas y niños; conformando una comunidad de aprendizajes que permita planificar y coordinar esfuerzos para brindar una educación de calidad para el párvulo (Centro Infantil UMCE Corazón Verde, 2016, p. 2).

## **Capítulo 5: Resultados**

### **Análisis descriptivo**

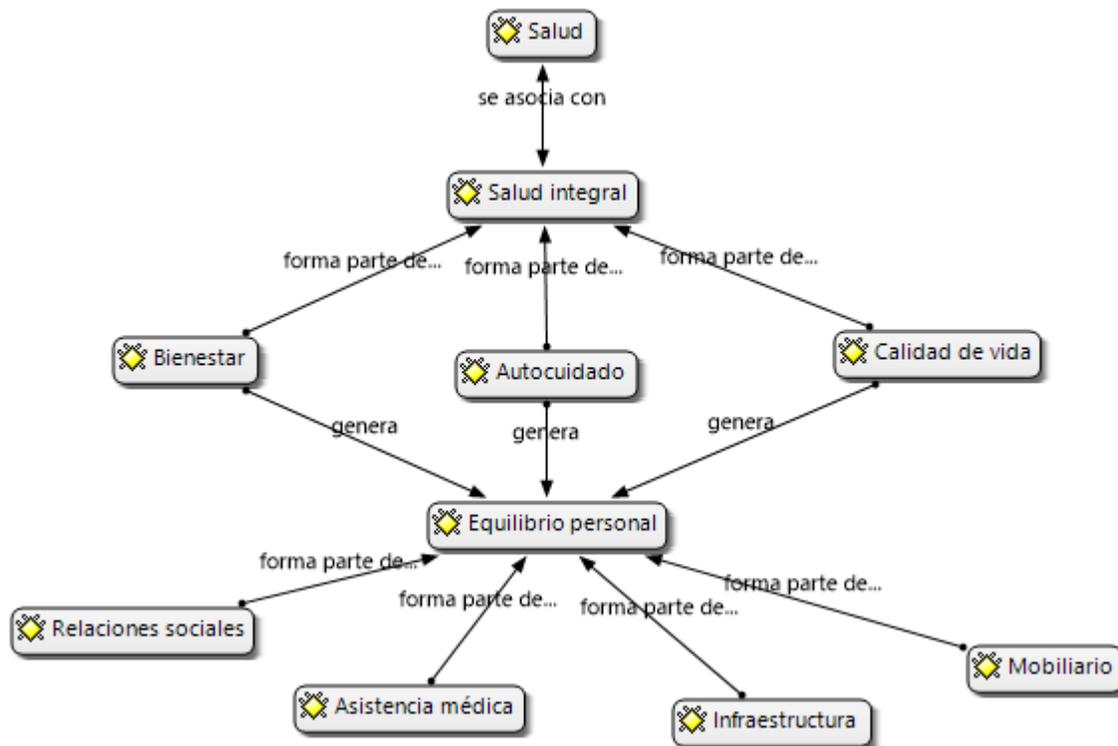
Según la información obtenida en las entrevistas semiestructuradas, observaciones participantes y notas de campo, durante el periodo de octubre, noviembre y diciembre del año 2016, realizamos un análisis en base a cuatro categorías representadas a través de mapas conceptuales, con la información sintetizada.

Estos mapas evidenciaron los factores protectores y aquellos de riesgo que inciden en la salud integral de la Educadora de Párvulos, mostrando las principales afecciones que se presentan en esta realidad educativa indagada. Para lo cual sintetizamos en 4 categorías centrales: salud, relaciones sociales, entorno, y patologías de la salud.

A continuación, realizamos una descripción de cada mapa conceptual, que se basó en las visiones y declaraciones de las profesionales participantes en esta investigación.

## Categoría 1: Salud.

Mapa 1: Salud.



En esta primera categoría, vislumbramos que las participantes tienen un conocimiento previo de lo que es **salud**, coincidiendo que no está referido netamente a lo físico o la ausencia de enfermedad; asociándolo a un concepto integral de la salud. “Salud, es el punto de bienestar integral yo creo, que tiene que ver con el plano físico, pero también mental, emocional, espiritual de las personas, cuando todos esos aspectos están en equilibrio podemos hablar de una salud positiva” (Educatra 2) Apreciamos una definición de salud que abarca el bienestar físico, mental emocional e incluso el espiritual, para lograr un equilibrio personal, tal como se describe en esta siguiente cita “Para mi salud es, bueno primero la ausencia de enfermedad, pero yendo un poquito más allá de una definición como tan conceptual, es mantener un estado de equilibrio en la persona de todas sus áreas,

psíquicas, físicas y social” (Directora 2).

Desglosamos diversos conceptos que forman parte de **salud integral**, los cuales son: bienestar, autocuidado y calidad de vida. El **bienestar** fue concebido por las profesionales como los factores protectores y los factores de riesgo, considerando aspectos positivos y negativos referentes al bienestar integral, el éxito social, económico, profesional, placer personal, alegría de vivir, armonía consigo mismo y el entorno.

Más que la seguridad, yo creo que es el bienestar, porque la seguridad, si bien, ya, imagínate un día pasó algo en la rectoría, cayó una bomba en la rectoría, una molotov, y hay fuego, no se puede salir por ese lado, teniendo también esta otra puerta y quedamos directo a la calle, no estamos dentro de la universidad, entonces es seguro. Pero respecto del bienestar sí creo que una debilidad tiene que ver con que esta construcción es nueva, la de las salas, estéticamente es bastante armónica, agradable a la vista, el patio, todo, pero es muy calurosa, ahí hay una falla de construcción, porque la ventilación no es la que debiese tener y ahora estos tiempos son críticos, realmente hace demasiado calor (Educatra 2).

Por ende, describimos bienestar como seguridad, comodidad y calidad de vida dentro del ámbito laboral, en donde se incluye, la infraestructura, ventilación, protocolo de evacuación, mobiliario e incluso plagas, tal como se apreció en la siguiente cita:

Uno pasa después por el lado de los talleres y efectivamente como que las sillas están encima o de repente el tema de los roedores, de que uno, no sé, anda en la universidad y se encuentra con ratones, el tema de que salen los encapuchados y que los carabineros tiren bombas lacrimógenas también atentan directamente contra mi salud (Educatra 1).

Siguiendo la misma línea, continuamos con el concepto de **calidad de vida**, que, según las participantes, está estrechamente relacionado con las condiciones de trabajo, por ello cualquier característica del mismo puede tener influencia en la aparición de riesgos y/o beneficios para la salud y seguridad de un trabajador.

Yo me siento bastante bien, porque he trabajado en otros jardines donde se atendían más niños, entonces obviamente al atender menos niños el trabajo igual va disminuyendo en cantidad, yo he sido Directora de jardín de doscientos niños, después uno de cien niños y éste tiene cincuenta niños, entonces ha ido todo el tiempo bajando la cantidad, también yo buscando una mejor calidad de vida en mi trabajo (Directora 2).

Denotamos una búsqueda de calidad de vida, concerniente a la cantidad de párvulos que atiende el establecimiento y su **infraestructura**, en donde, las áreas verdes son fundamentales en su quehacer pedagógico.

Ya, en cuanto a infraestructura, es un espacio, por ejemplo, el espacio externo a la salida está súper bien restringido, porque hay harto espacio para movilizarse, para jugar, hay harto verde que eso es algo bastante ausente dentro de la ciudad entonces hay una posibilidad bien interesante para los niños y las niñas de colocarse con otro tipo de espacios. Ahora las salas corresponden al metraje que la JUNJI exige y yo considero que ese metraje siempre es bajo, no solo en este Jardín. Ellos hacen un cálculo con niños y niñas de pie, como si ese niño no se moviese, como si ese niño o niña no se acostara, entonces la sala, de acuerdo a la capacidad de matrícula que tenemos que tener siempre se hacen chicas. Entonces más que una característica del Corazón Verde creo que tiene que ver con las normativas JUNJI que es lo que solicita (Educatra 1).

Si bien las áreas verdes son un factor protector, el espacio del aula, ventilación y las normativas de la JUNJI son parte de las necesidades que requieren las profesionales para una calidad de vida armoniosa.

El último concepto que forma parte de la salud integral es el **autocuidado**, la definición de las participantes coincidió con el actuar personal del cuidado de sí mismo,

Entonces el autocuidado se vuelve una necesidad y una necesidad también como responsabilidad, porque tú no tienes que esperar que tu jefe, tu jefa te diga oye mira haz esto, cuídate, o busca ciertas alternativas para llevar la carga laboral, creo que es una responsabilidad personal también (Educatora 2)

Esta responsabilidad de cada profesional va ligada al ejercicio físico, cuidar las posturas y la voz en el clima laboral, una alimentación saludable y una atención médica a tiempo, esto se pudo reflejar en la siguiente cita:

Bueno, cuido las posturas, la espalda, he aprendido a no estresarme con los problemas que sé que no van a cambiar, y he tratado de aprender a convivir con ello, hago harta actividad física, hago yoga, trato de cuidar mi voz, trato de cuidar mi espalda, sin embargo, igual cuesta, porque tengo hartoo trabajo acá, con los niños y las niñas en sala y con los estudiantes (Educatora 3).

Finalizando el tema del autocuidado, hicimos referencia al equilibrio personal, tal como lo explicitó el mapa conceptual, el que se conformó por los tres conceptos tratados anteriormente, los cuales son, bienestar, calidad de vida y autocuidado.

Para un **equilibrio personal** se necesita una armonía entre relaciones sociales, medicina, alimentación saludable, infraestructura y mobiliario. Es por esto, que como lo

explicitó el equipo educativo, la recreación es fundamental para fortalecer las **relaciones sociales** y por ende mantener un ambiente laboral grato.

Con la otra sala tenemos algunas instancias para compartir, de repente planificamos actividades en conjunto y ahí trabajamos todas, esos son los espacios que compartimos. Y también se celebran varias cosas en conjunto, como que se va intentando siempre fortalecer el vínculo, por ejemplo, los cumpleaños, tratamos de hacer algo todas juntas, nos turnamos en el almuerzo para poder acompañarnos, celebramos el día de las técnicas, les hacemos una linda celebración, el día de las manipuladoras de alimento, tratamos de compartir esos espacios. De repente nos juntamos afuera, un asado, una once, vamos a algún local a tomar algo en la noche, como que también intentamos de tener los espacios de esparcimiento y para compartir, que son dentro del tiempo libre que se da, porque estás todo el día en función del trabajo, entonces ahí nos relajamos, ya conversamos otras cosas. Pero yo creo que, si bien en todos los equipos son distintos, en todos los equipos hay diferencias, si hay respeto y eso se ve en las relaciones diarias (Educatora 2).

De esta declaración inferimos que para un clima laboral armonioso es necesario que la interacción entre funcionarias no sea solo temas laborales, sino que también existan tiempos y espacios de recreación.

Otro ámbito que forma parte del equilibrio personal es la **asistencia médica**, la cual las informantes lo relacionaron con el autocuidado, donde debiese existir una prevención de enfermedades y malestares, tal como lo explicita la siguiente cita:

Bueno el autocuidado es súper importante, en los dos ámbitos, en el laboral y en el personal, para mí, en el laboral se relaciona con el ir de inmediato al

médico cuando empiezo a sentirme mal, para no ir cuando ya estoy súper enferma, pero más allá, otras tareas de autocuidado en el trabajo no tengo, no tengo una pausa saludable, no hago algo para evitar equis cosas para después (Directora 2).

Continuando con el área de **infraestructura**, para que las funcionarias se sientan a gusto en su trabajo, es necesario que se encuentren seguras mientras desempeñan su labor, y a la vez puedan resguardar a quienes tienen a su cargo. Frente a esto, existen falencias en esta área que afectan directamente el equilibrio personal, tales como:

Si, igual hay grietas, el muro está inclinado, cosas, lo que más me preocupa es el tema del calor, porque el jardín está fabricado con una construcción donde el techo está en una lata sobre un espacio abierto, entonces se genera como el efecto de un horno, entonces yo te puedo decir en noviembre, diciembre, enero, acá hay 40°C en la sala, no tenemos aire acondicionado, entonces eso para mí es un problema porque nos vamos con jaqueca todos los días, los niños despiertan mal genio de las siestas, transpiran, es insoportable, algo realmente sorprendente (Educadora 3).

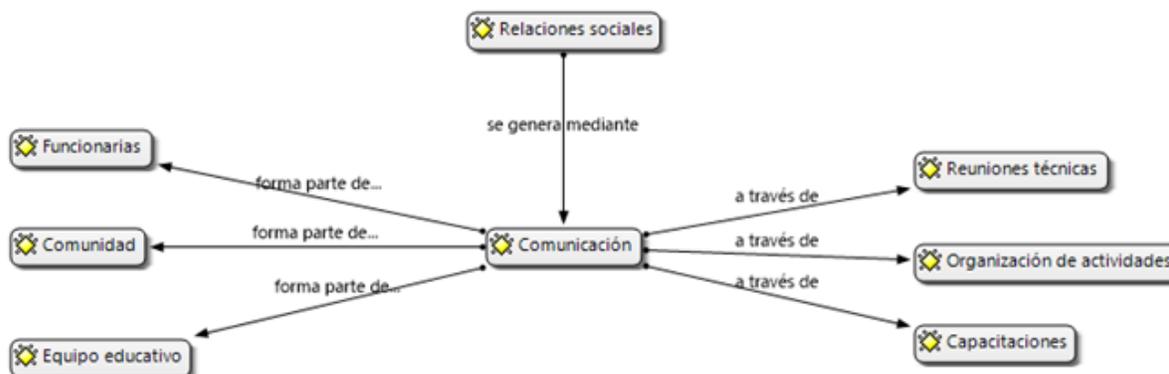
Si bien, la construcción de las salas que inciden en la temperatura del ambiente fue un tema reiterativo entre las docentes de ambos Jardines Infantiles, también existen otras deficiencias como el desnivel de los patios, y entre salas y baños, deterioro de techos y murallas, espacios reducidos para la cantidad de adultos y párvulos que está destinado.

Siguiendo con el mismo matiz, el **mobiliario** afecta de igual forma al equilibrio personal, ya que se podría ver afectado el bienestar físico de las docentes producto de un mobiliario inadecuado o mal uso de éste. “Existe mobiliario a la altura de los niños y niñas con diversos materiales a su alcance y disposición. Además 3 muebles en altura y profundos, para guardar materiales y recursos que manejan las adultas de la sala.”

(Observadora 1). Cabe destacar que algunos de los muebles que manejan las adultas, están demasiado altos incluso para ellas, teniendo que subir a sillas para alcanzarlo, si bien, se encontraron sillas para adultos dentro del aula, éstas no son suficientes para todas las profesionales de la educación, ya que, en periodos como el encuentro o el saludo, alimentación y actividades, algunas de ellas se sientan en sillas pequeñas para ser parte del proceso del párvulo.

## Categoría 2: Relaciones sociales.

Mapa 2: Relaciones sociales.



Para las entrevistadas de nuestra investigación las **relaciones sociales** son parte de la base de la Educación Parvularia, ya que es esencial mantener vínculos y buena comunicación con toda la comunidad educativa, así como se expresó en la siguiente cita:

Yo personalmente, tengo muy buena relación con todas las técnicas, he trabajado con todas, las antiguas, las que se fueron y las que han llegado, y tengo muy buena relación, relación de confianza, laboral por supuesto, creo que hemos logrado hartas cosas como equipo, me siento orgullosa del equipo que tengo en sala, hemos trabajado harto para mejorar el profesionalismo, los aspectos técnicos más que asistenciales, pero considero que tengo una muy buena relación con todo el equipo, con la gente de la cocina, de la oficina también, súper bien (Educadora 3).

Con esta versión pudimos visualizar que efectivamente existe un vínculo profesional y afectivo entre las **funcionarias** de los Jardines Infantiles, lo cual permite un ambiente grato para los distintos agentes, además de facilitar la labor pedagógica en las experiencias diarias con los niños y niñas. Justamente con este ambiente laboral se han

llevado a cabo instancias que fortalecen los lazos y el intercambio de puntos de vista de cada profesional, mediante **reuniones técnicas, organización de actividades, y capacitaciones**, tal como lo demostró este extracto:

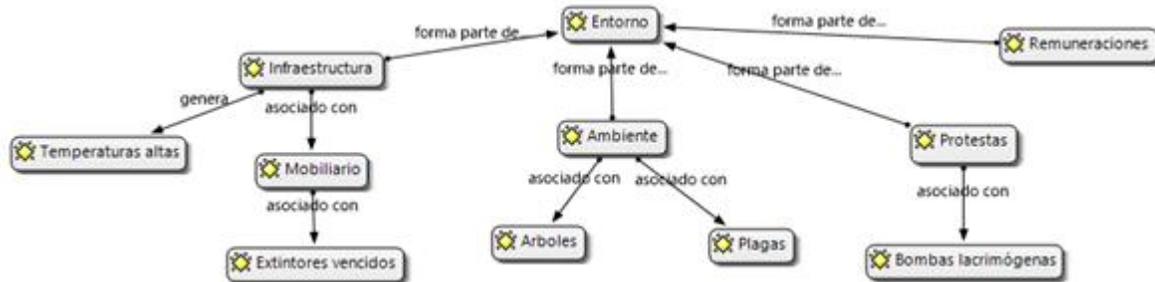
Nosotros como jardín infantil, es poco lo que nosotros podemos hacer, el hecho de repente juntarnos, tener reuniones técnicas, tener una vez al año una jornada de reflexión como para poder relajarte también en función al trabajo, pero a nivel de UMCE nosotros tenemos diferentes instancias como para poder participar y tener mejor, una mejor calidad de vida con respecto a la salud, se hacen talleres, yo pertenezco a la ACHS, a mí me han capacitado respecto a primeros auxilios, o (dudosa), o enfermedades laborales (Educadora 1).

Sin embargo, apreciamos que la comunicación con las **familias (comunidad)** no es tan efectiva, puesto que en uno de los Jardines Infantiles investigados expresaron en su Proyecto Educativo Institucional que eran un beneficio para los padres y apoderados, por ser para hijos de estudiantes de la UMCE y en el otro, la visión de éstos era la misma, de beneficencia para ellos, por ser un Jardín Infantil para hijos de funcionarios de la misma universidad, lo cual provoca en síntesis, que estos centros educativos sean vistos como guarderías, donde el quehacer pedagógico se ve interrumpido, ya que los niños y niñas no llegan a la hora del inicio de experiencias perjudicándolos en su procesos de enseñanza-aprendizaje y así también la jornada laboral de las agentes educativas se ve afectada. Esto en parte lo apreciamos con la siguiente declaración:

A lo mejor también conflictos que se han dado últimamente en situaciones de estrés con los apoderados, la falta de comunicación, pero son cosas que se pueden resolver y que no es siempre, sino que son como nudos que se dan de vez en cuando (Educadora 2).

### Categoría 3: Entorno.

Mapa 3: Entorno.



El **entorno** está constituido por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas. Acotándose a nuestra investigación, hicimos referencia particularmente al entorno laboral de ambos Jardines Infantiles indagados, donde se arrojaron cuatro conceptos que forman parte de este entorno: infraestructura, ambiente, protestas y remuneraciones.

En cuanto al área de la **infraestructura**, existen ciertos factores que las agentes educativas declararon perjudiciales tanto para los niños y niñas como para la comunidad interna de los centros educativos. “Si tuviésemos un amago de incendio no tenemos con que combatirlo, habría que evacuar, por ejemplo, eso lo sabemos todas, sabemos que no están al día los extintores.” (Educatora 2). Este es un punto sumamente riesgoso para toda la comunidad educativa, sin embargo, funcionarios dicen que es un problema a nivel del establecimiento UMCE, ya que los encargados de recargar los extintores están esperando que estén todos vencidos para hacerlo al mismo tiempo. Asimismo, otro factor perjudicial es la temperatura que se mantiene dentro de las salas (en algunas más que otras), la cual afecta a toda persona que se encuentre al interior de ésta, provocando dolores de cabeza, irritabilidad, entre otras cosas, así como lo planteó una de las Educadoras:

Los días de calor afortunadamente contamos con la posibilidad de salir al patio, porque las salas además son muy calurosas. ¡Muy calurosas! no tienen ventilación, no hay circulación de aire, entonces, y en días como estos, por ejemplo, predispones a los niños y niñas a un comportamiento mucho más irritable, porque hace mucho calor adentro y también te lleva a tener que realizar cambios dentro de tu organización del tiempo (Educadora 2).

En cuanto al **ambiente** natural que rodea los Jardines Infantiles, existen fuertes factores positivos como las áreas verdes y espaciosas, que permiten el desarrollo de múltiples experiencias de aprendizaje para los niños y niñas, como también oportunidades de espacios y actividades que permitan a las Educadoras y funcionarios relajarse y disfrutar, así como se reflejó en la siguiente cita:

A mí salud, lo que me gusta mucho las áreas verdes, eso me produce no sé, un equilibrio emocional y psicológico me gustan, me gustan los árboles, entonces el hecho de estar en contacto con los árboles, como que me gusta, me, me relaja (Educadora 2).

No obstante, hay algunos elementos que resultan perjudiciales para la comunidad educativa, como los árboles y las plagas de roedores principalmente, así como se expresó en la siguiente cita:

Yo creo que para mí lo más complejo es la carga alérgica del sector, eso no me ha pasado en otros lugares, realmente es difícil, para la realización de actividades, igual se siente, eso es súper fuerte, tú vas al patio y las molestias, yo no soy alérgica pero incluso así comienzo a sentir los síntomas de las alergias, por el plátano oriental y como estás hablando me ha pasado y de repente siento que tengo pelusas en la garganta, es una cosa muy desagradable, así que yo creo que eso en términos de salud (Educadora 2).

Por otro lado, existe el tema de las **protestas**, las cuales se presentan frecuentemente en el entorno cercano de los centros educativos indagados, lo que tiene como consecuencia la presencia de bombas lacrimógenas.

El tema de las bombas lacrimógenas, creo que es demasiado invasivo, creo que independiente que yo quiera o no quiera, es algo que nos afecta, no solamente por el hecho de que tienen gases, sino que es un estrés de que los niños estén bien, de que, si irá a llegar una lacrimógena para acá, de que después cuando tienes que irte, no te puedes ir por donde te vas siempre, porque está hediondo y porque ese olor queda durante muchos días, entonces es como algo como complejo por todos lados (Educadora 2).

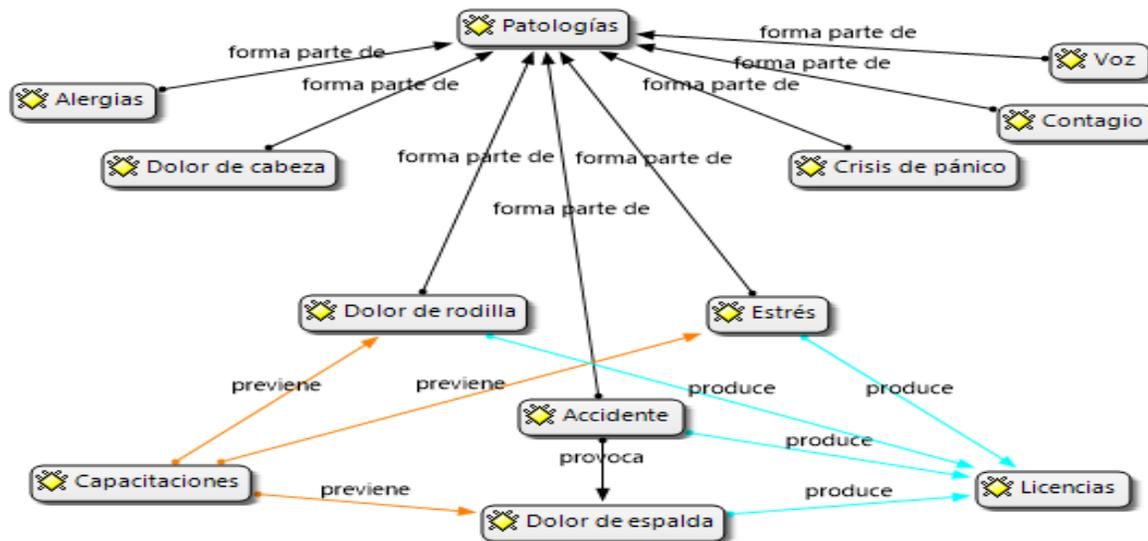
Como se desprendió de esta y otras citas, las bombas lacrimógenas son un factor perjudicial que se encuentra en el entorno, que afecta directamente a los centros educativos, incidiendo en la salud integral de las personas.

El último punto que abordamos el cual formó parte del entorno laboral, fueron las **remuneraciones**, de las cuales existen quejas por parte de las Educadoras y que no les permite sentirse tranquilas o a gusto en sus trabajos, ya sea por sueldos insuficientes o por el poco o nulo reconocimiento de estudios y conocimientos que posee cada una de ellas.

Mi problema no es de pago por el grado académico, mi problema es que yo siento que en el escalafón profesional hay Educadoras que estamos en desmedro del resto porque somos el único profesional de la UMCE que tiene ese grado, sin considerar que yo tengo grado de magíster, eso podría ser mejor pagado aún, ya solo siendo educadora nos pagan, tenemos grados 20, y no existen los profesionales grado 20 en la UMCE, si entra un fonoaudiólogo, entra con grado 9, 11, 12, es decir, ganan el doble que nosotras y eso desmotiva mucho (Educadora 3).

## Categoría 4: Patología.

Mapa 4: Patologías.



En nuestra investigación las **patologías** por las que más se vieron afectadas las Educadoras de Párvulos, en base a sus propias declaraciones, son las alergias, dolor de cabeza, dolor de rodilla, estrés, crisis de pánico, enfermedades por contagio en otoño e invierno que son mayoritariamente las que afectan a las vías respiratorias, como las gripes, resfriados, bronquitis y faringitis, afecciones a la voz, y posibles accidentes. Un fragmento que reflejó parte de estas patologías es lo siguiente:

A mí no me ha provocado nada, pero si de repente puede ser el problema de desgaste de la voz, uno grita mucho, no sabe cómo dirigir la voz, el tema del estrés, estar bajo circunstancias que te produzcan conflictos también es un problema, pero eso ya es como más general de todos los trabajos, problemas de postura, el hecho de estarse agachando constantemente, trabajar con niños pequeños requiere que tu andes en el suelo y que te tengas que andar agachando constantemente (Educatra 2).

Además, existen diversas **capacitaciones** que imparten profesionales y estudiantes de la UMCE y de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), con el fin de prevenir dolores de rodilla y de espalda, como también el estrés en las funcionarias de los centros educativos.

Nosotros hemos tenido de eso, de esas capacitaciones, porque de repente vienen estudiantes de kinesiología y no sé, una vez hicieron intervenciones con el equipo y nos hicieron masaje y rico, o de repente tenemos los profesores de educación física, que dicen tenemos una jornada de reunión técnica, entonces ya dicen, vienen y nos hacen así como unos cinco minutos de relajación ¿me entiendes?, así como ejercicios básicos, pero a pesar de que contamos, es algo que se da de vez en cuando a lo mejor hacerlo de manera más estable (Educatora 2).

Por otro lado, las Educadoras de Párvulos mencionaron que algunas **licencias médicas** son producto de accidentes, estrés, y malestares generales como dolores de rodilla y de espalda, también las profesionales pueden solicitar permisos administrativos cuando no se encuentran bien de salud. “He tenido accidentes, he tenido lumbago, y también producto de varios problemas que se provocaron el año pasado, tuve estrés severo, por primera vez en mi vida que tengo estrés, estuve con 8 días de licencia” (Educatora 3).

Por lo demás, existen beneficios de parte de la UMCE al que pueden acceder las funcionarias de los Jardines Infantiles investigados, teniendo la posibilidad de atenderse con paramédico, psicólogo, kinesiólogo, fonoaudiólogo, entre otros.

Bueno primero se le recomienda que pida una hora al médico y si ella no lo hace, o si se siente muy mal en ese momento, puede acudir a una enfermera o una técnico en enfermería que hay acá en la universidad, y ahí la

enfermera le puede recomendar algo paliativo hasta que vaya al médico (...) en general se les dan las facilidades de que se pueda retirar, siempre y cuando ella también lo decida, estando en las manos de ella decidir, porque puede ser que sea un día administrativo, un día de inasistencia o tiene que ir al médico para que le den una licencia (Directora 2).

## Capítulo 6: Discusión

En base a los resultados obtenidos dimos paso a contrastar aquella información con el marco teórico. En primer lugar, vimos los factores que incidieron en la salud integral de las Educadoras de Párvulos, que posteriormente nos condujo a las patologías más recurrentes dentro de la realidad de los centros educativos investigados, con respecto a las afecciones físicas.

La primera categoría, nos arrojó como principal concepto la salud, el que se asocia a la salud docente y el perfil patológico. Según los resultados las profesionales investigadas expresaron diferentes concepciones de salud, pero concordaron que no solo se basa en la ausencia de enfermedad, sino que se deben considerar diferentes aspectos como lo emocional, físico, social, y para llegar a ello debe existir un equilibrio personal, este equilibrio reúne cuatro aspectos importantes para las profesionales investigadas: generar un ambiente con relaciones sociales óptimas y gratas, asistencia médica asertiva cuando ellas lo requieran, una infraestructura y mobiliario adecuado, para un buen desarrollo del trabajo pedagógico ligado a la calidad de vida y seguridad.

Pasando al tema de la salud docente, basándonos en el estudio de la UNESCO del año 2005 *Condiciones de trabajo y salud docente*, el cual resalta la importancia que tienen las condiciones de trabajo en la docencia y el impacto de las mismas sobre la calidad y las condiciones de vida de los/as profesionales de la educación, como ya explicamos anteriormente, las concepciones de salud de las investigadas concuerdan con el concepto actual que se tiene de salud docente, el cual, no solo considera accidentes laborales y la enfermedad profesional clásica causada por agentes de riesgos físicos, químicos o biológicos, sino que, además del modelo clásico de la medicina industrial, se incorporan disciplinas de las ciencias sociales, es decir, en el ámbito de la sociología, se enfatiza en los aspectos de género involucrados en una profesión de composición mayoritariamente

femenina y las diversas realidades geográficas. Desde la ergonomía, la prevención de la enfermedad profesional, haciendo visibles los riesgos específicos del trabajo docente y finalmente incluyendo la psicología del trabajo con investigaciones concernientes a las consecuencias de las prácticas laborales, las condiciones de trabajo y cómo éstas influyen en el bienestar psicológico de los profesionales de la educación, involucrando también aspectos emocionales. Además, la psicología ha estudiado con detenimiento las formas individuales y colectivas de preservación del bienestar, en un contexto de amenaza y vulnerabilidad. Con esta definición de salud referida a los profesionales de la educación, las Educadoras investigadas expusieron la importancia de los distintos factores que influyen en su salud.

Pasando al tema de las **relaciones sociales**, abordamos la segunda categoría, la que nos habla sobre la importancia de la comunicación entre los diferentes agentes de la comunidad educativa y en base a esto las diversas instancias de interacción que se generan para lograr un ambiente laboral y pedagógico armonioso.

Para poder describir los resultados obtenidos de las profesionales investigadas con respecto a las relaciones sociales nos basamos en Archer (1997) quien dice que las relaciones sociales se forman a partir de tres fases importantes, estas son: las formas socioculturales preexistentes, las acciones de los sujetos agentes que actúan en relación a los condicionamientos derivados de estas formas, y los resultados de aquellas interacciones. Por lo tanto, contrastándolo con los resultados obtenidos, podemos decir que estas tres fases de relación social se cumplieron, ya que existe una relación entre equipo educativo, funcionarios y comunidad, presentándose una jerarquía social entre estos, relacionándose en pos de la educación de los párvulos. Estos agentes actúan según sus condicionamientos impuestos por esta realidad educativa en común: la entidad que los representa, Proyecto Educativo Institucional, jornada diaria, las planificaciones y las evaluaciones. Dependiendo de estos condicionamientos, se producen instancias de la comunidad educativa en favor de la educación de los niños, tales como: reuniones técnicas que tienen una duración de una

hora, una vez por semana, en donde se realizan las planificaciones y evaluaciones; organización de actividades que están enfocadas en las celebraciones a nivel curso, Jardín Infantil, familias y funcionarios, tales como cumpleaños, día de la madre y padre, día del niño, día de las manipuladoras de alimentos, salidas pedagógicas y salidas del personal; y por último las capacitaciones en donde se tratan diferentes temas con profesionales y estudiantes de la Universidad, como Kinesiólogo, Profesor de educación física, profesionales de la ACHS, los cuales realizan actividades para el autocuidado, bienestar, primeros auxilios, posturas y relajación. Para que todas estas instancias logren una relación social armoniosa debe existir la comunicación. En este sentido, la comunicación entre el equipo educativo de ambos Jardines era fluida y permanente, sin embargo, cuando hablamos de la comunicación entre el equipo educativo y las familias se presentó una carencia de interacción, porque, las familias y apoderados consideran al Jardín Infantil un beneficio para ellos, viéndolos como guarderías, olvidando la importancia pedagógica, perjudicando el proceso de enseñanza-aprendizaje y la jornada laboral de las agentes educativas. Esto se ve reflejado, en los atrasos continuos, interrupciones diarias de adultos en el aula a diferentes horas del día, se debe a que no existe una comunicación directa de parte del equipo educativo, ya que sus medios para informar eran a través de correos electrónicos o carteles dentro del establecimiento, puesto que, en las reuniones de apoderados existe una asistencia mínima. Considerando todo lo anterior, vislumbramos una desconfianza en ambos actores, generando relaciones insatisfactorias, provocando en varias ocasiones situaciones de conflictos, cuando el ideal, según lo expresado por Edwards y Cable (2009) es que exista una confianza en las relaciones interpersonales para obtener una influencia positiva y significativa en la satisfacción laboral y familiar.

En cuanto al tema del **entorno** de los centros educativos investigados, abordando la tercera categoría, podemos decir que los factores que arrojaron los resultados son la infraestructura, el ambiente, las protestas y las remuneraciones, siendo estos los que influyen de manera positiva o negativa en la salud integral de la Educadora de Párvulos.

Para poder describir los resultados obtenidos de las profesionales investigadas con respecto al entorno, nos basamos en Cristian Frers quien describe lo que es salud ambiental, ligándolo a la salud humana y a la calidad de vida.

La salud de una comunidad está directamente relacionada con factores que condicionan la relación entre salud y enfermedad, y la necesidad básica humana de un ambiente seguro, y uno que provea condicionantes idóneos de salud, y que se expresen en agua pura, alimento y techo adecuados. (2006, p. 1).

Entonces, los factores que condicionan la salud y enfermedad de las Educadoras de Párvulos dentro de su entorno inmediato, el cual hace referencia a la universidad en la que están insertos los Jardines Infantiles investigados, son altas temperaturas dentro de las salas, ya que éstas no poseen un óptimo aislamiento térmico, además de ser espacios reducidos para la cantidad de personas que transitan al interior de ellas, lo cual produce dolores de cabeza en adultos e infantes, irritabilidad en niños y niñas, y por ende la labor pedagógica es más compleja, produciendo estrés en el equipo educativo. Así también, otros factores que han producido efectos negativos en la salud de las Educadoras, son desniveles dentro de los establecimientos educativos, murallas en condiciones inestables, material desgastado en el techo con riesgos de caer, y pisos descuidados que se encuentran con acumulación de musgos, los que han provocado caídas y como consecuencia problemas de lumbago a largo plazo. Además, otros elementos de riesgo son el uso inadecuado del mobiliario, ya que las adultas ocupan, por ejemplo, sillas de párvulos en vez de aquellas destinadas a docentes, lo cual trae como consecuencias posturas inadecuadas y dolores de rodilla. Asimismo, la mala ubicación de muebles, estando en altura inalcanzable para el equipo educativo, debiendo utilizar una silla para alcanzar los objetos que necesitan para trabajar, pudiendo provocar caídas y esfuerzos físicos innecesarios. Para finalizar con el mobiliario, cabe resaltar el hecho de que los extintores de ambos Jardines Infantiles están vencidos, lo cual, es una falta grave, atentando contra la seguridad de la comunidad educativa, resaltando también

que todos estos factores mencionados son riesgos permanentes de accidentes.

Para hablar del ambiente externo de los Jardines Infantiles, es necesario destacar las condiciones que favorecen y las cuales producen un riesgo, siendo en este caso, la universidad un ambiente rico en áreas verdes, dándole a las Educadoras un lugar grato de relajación con oportunidades de realizar su labor pedagógica, sin embargo, algunas profesionales mencionaron los riesgos que conlleva este entorno, tales como alergias recurrentes durante todo el año por la gran cantidad de polen que produce el plátano oriental, árbol que se encuentra en grandes cantidades dentro de la universidad, de igual forma, este conjunto de vegetación favorece la creación de nidos de distintos tipos de roedores. Debido a la acumulación de cosas en desuso, es motivo por el cual estas plagas llegan a habitar también los espacios educativos investigados. Por otra parte, otro componente de riesgo del entorno inmediato para las Educadoras y la comunidad educativa, son las frecuentes protestas que traen consigo la utilización de bombas lacrimógenas, las cuales causan toxicidad en el ambiente provocando irritación en los ojos y molestias en las vías respiratorias, interrumpiendo la jornada educativa. Siendo las plagas, alergias y bombas, finalmente, un riesgo para la salud de las Educadoras y la comunidad educativa en general, ya que como lo mencionó Frers (2006) anteriormente, es necesario un ambiente seguro y libre de factores de riesgo que conlleven al estado de enfermedad.

Para finalizar con esta categoría, la última de las aristas que abordamos sobre el entorno de los Jardines Infantiles investigados, fue la de disconformidad de remuneraciones, donde pudimos comparar lo que mencionaron las Educadoras de Párvulos con la siguiente cita de Carr “el clima laboral tenía un impacto sobre los estados emocionales, las creencias y las conductas de los trabajadores, afectando a través de éstas el desempeño laboral, el bienestar psicológico y el compromiso de los empleados con su trabajo.” (Carr et al. citado por Rainer A., 2003, p. 7). Las profesionales investigadas expresaron sentirse desvalorizadas a nivel del entorno laboral, ya que, a pesar del perfeccionamiento docente, éste no es remunerado acorde a sus competencias adquiridas,

expresando diferencias considerables en el sueldo de otros profesionales de la educación a diferencia de ellas, pudiendo tener un impacto en el estado emocional y conductas de éstas.

Para hablar de las **patologías** de las Educadoras de Párvulos, según el estudio *Condiciones de trabajo y salud docente* realizado por la UNESCO (2005), dentro del ambiente laboral existe un amplio escenario donde la salud es un concepto integral, que depende netamente de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico, dependiendo de las condiciones del lugar de trabajo y cómo se desenvuelve física y socialmente la docente es cómo repercutirá en su salud integral.

Con los datos obtenidos en este análisis, fue posible que determináramos las patologías más recurrentes presentes en las profesionales de los centros educativos investigados, según las clasificaciones definidas por la UNESCO (2005) en el estudio *Condiciones de trabajo y salud docente*, estas patologías se agruparían de la siguiente manera:

- Patología de carácter crónico: asociada al perfil demográfico, es decir, alergias causadas por los árboles que expelen polen en grandes cantidades, dolor de cabeza por altas temperaturas dentro del aula durante el verano, contagios de enfermedades virales debido al espacio y poca ventilación de la sala y el encierro debido a las bajas temperaturas en invierno.
- Desgaste de salud mental: estrés y crisis pánico producido por situaciones de alta tensión entre el equipo educativo y las familias de los centros educativos.
- Problemas asociados a exigencias ergonómicas, tales como desgaste de la voz al no saber proyectarla al momento de realizar sus actividades con los párvulos y por realizar malas posturas al hablar. De igual forma, el equipo suele realizar posturas inadecuadas al atender las diferentes necesidades de los niños y las niñas, esto conlleva a dolores de espalda y de rodilla, las cuales, también se producen por el

mal uso del mobiliario y de los desniveles y desgaste del mismo espacio educativo, que pueden producir caídas o accidentes de mayor índole.

Ya determinadas las patologías de salud, es necesario declarar que en ambos Jardines Infantiles se realizan capacitaciones para prevenir las siguientes afecciones; dolores de rodilla y espalda, guiados por estudiantes de Kinesiología, profesionales en Educación física y de la ACHS, como también el estrés guiados por Psicólogos.

Para finalizar, exponemos que las Educadoras hacen uso de sus licencias médicas cuando se produce estrés, dolores de rodilla y dolores de espalda, realizando visitas médicas a tiempo para obtener estas licencias en forma oportuna, tal como se expresó en el marco teórico, haciendo referencia al estudio de la UNESCO (2005) donde se plantea que los profesores presentan en forma oportuna licencias médicas, compensando así adecuadamente las afecciones de salud, haciendo mínimo el impacto en el trabajo, logrando por tanto, que no afecten su rendimiento laboral.

Sin embargo, las Educadoras señalaron que cuando se contagian de enfermedades virales, no consideran necesario asistir al médico o hacer uso de alguna licencia.

## Capítulo 7: Consideraciones finales

Nuestra investigación fue de carácter cualitativo, que, a través de datos descriptivos de las propias palabras de las docentes y observaciones del contexto laboral, nos propusimos identificar aspectos que pudiesen dañar la salud integral y sus consecuencias físicas dentro del ambiente laboral pedagógico, de igual forma, distinguir qué aspectos son favorables en su autocuidado en los centros educativos analizados.

Se pudieron identificar como aspectos críticos:

- Algunas condiciones de la infraestructura.
  - Falta de oficinas e instalaciones espaciosas para las Educadoras.
  - Aulas y baños estrechos para la cantidad de docentes y párvulos que transitan.
  - Murallas y techos deteriorados.
  - Desniveles en los pisos.
  
- Algunas condiciones que generan sobrecarga ergonómica.
  - Mobiliario insuficiente, debiendo sentarse en sillas de párvulos.
  - Muebles a una altura excesiva para las docentes.
  
- Condiciones sociales de trabajo.
  - Los elementos más preocupantes del entorno social de los establecimientos, son los relacionados con las protestas alrededor de la universidad, siendo las bombas lacrimógenas el potencial factor de riesgo.
  - La falta de apoyo de las familias es un factor de sobrecarga para la

realización de las actividades pedagógicas y el transcurso de la jornada diaria.

- El tamaño de los cursos es un problema que se relaciona con los factores de sobrecarga, ya que, si bien las aulas cumplen con los lineamientos JUNJI, el espacio sigue siendo mínimo para el personal y los párvulos.
  - Las relaciones de trabajo entre colegas y directoras son cordiales y afectivas, predominando una cultura de trabajo en equipo y de recreación en tiempos libres.
  - Los canales de comunicación entre el equipo educativo y familias existen, pero se critica la falta de participación en aspectos globales del establecimiento.
- La extensión de la jornada.
    - Se utiliza para reuniones técnicas.
    - Se trabaja en las planificaciones una hora semanal, siendo un tiempo mínimo para estas labores pedagógicas.
    - Queda poco tiempo libre, el cual se utiliza mayoritariamente en actividades sedentarias.
  - Autocuidado.
    - Se da el tiempo para capacitaciones, donde las Educadoras puedan obtener beneficios en aprender a cuidar sus posturas en el trabajo diario, sin embargo, estas capacitaciones no son recurrentes.
    - Algunas personas del equipo educativo realizan actividades extra-programáticas tales como el yoga.

Con respecto al área de salud, las consecuencias del bienestar físico que más se presentan en las Educadoras de Párvulos de ambos Jardines Infantiles investigados son: el desgaste de la voz, el dolor de espalda y el dolor de rodillas. Esta profesión requiere de variados estímulos auditivos durante la jornada diaria, en donde, el principal instrumento didáctico es la voz de la Educadora, quien a pesar de tener los conocimientos básicos profesionales y de haber tenido capacitaciones que promueven el autocuidado en estos ámbitos, las docentes no toman las precauciones necesarias para evitar estos malestares físicos, como proyectar la voz de manera adecuada; También se hace difícil la labor pedagógica con la primera infancia, al tener recurrentes situaciones en las que el párvulo pudiese estar expuesto a situaciones de riesgo entre sus pares, debiendo la Educadora actuar de forma inmediata, siendo espontánea la toma de decisiones, de igual forma, por el afecto que necesita y exige el párvulo durante este periodo de vida, teniendo el equipo educativo acoger estas peticiones a través del contacto físico, olvidándose de las precauciones para evitar las lesiones mencionadas; Señalar también que teniendo el mobiliario adecuado para su labor pedagógica, tales como sillas para adultos, insisten en usar las sillas de niños/as porque usan menos espacio y son fáciles de transportar, ocasionando dolores de rodillas por la incomodidad que representa usarlas a diario, y por estar diseñadas para un cuerpo infantil.

## **Recomendaciones**

Considerando el objetivo general de la investigación, aconsejamos mejorar ciertos aspectos que identificamos como factores de riesgo para la salud integral de las Educadoras de Párvulos, los cuales finalmente inciden en la salud física de éstas.

- Extender el tiempo de planificación y evaluación semanal.

- Capacitaciones recurrentes, en donde, estudiantes de Kinesiología y de Educación Física puedan ser parte de estas actividades.
- Actividades extra-programáticas para el personal, por ejemplo: zumba, yoga, pilates, entre otros.
- Reorganizar el mobiliario, realizar inventario del mobiliario para organizar y/o desechar cosas en desuso, arreglar desniveles, buscar herramientas de ventilación para refrescar las aulas, reparación de infraestructura e insistir en el cambio de extintores vencidos para velar por la seguridad.
- Realizar más actividades que involucren a la familia, en donde, el propósito sea mejorar la comunicación, desarrollar la confianza y generar un ambiente grato para todos los agentes de esta comunidad educativa.

Cabe mencionar que también se visualizan recomendaciones que orientan no solo a los Jardines Infantiles investigados, sino que concientiza la labor de una Educadora de Párvulos, con respecto a su autocuidado, para favorecer su salud integral. De igual forma, se da paso a un auge de mejoras en las políticas educativas, para legislar sobre un rol de autocuidado a nivel docente, en las diferentes áreas de desarrollo profesional, dando así la valorización personal que cada Educadora se merece potenciar.

Por lo tanto, para finalizar nuestra investigación, declaramos que los objetivos se han cumplido a cabalidad, ya que, en primera instancia describimos el contexto laboral de las Educadoras de Párvulos de los centros investigados, identificamos los aspectos y las causas que inciden en la salud integral de las docentes, finalizando con las consecuencias físicas de las Educadoras y distinguiendo aspectos favorables para el autocuidado integral que realizan las profesionales de la educación.

## **Posibles investigaciones futuras**

- Cómo se relacionan las distintas profesiones de la comunidad universitaria para el beneficio de ambos Jardines Infantiles.
- Autocuidado: Peso, alimentación saludable y deporte. ¿Cómo beneficia y afecta esto en el trabajo diario de Educadoras y Técnicos en Párvulo?
- Paradigmas y expectativas que tiene la comunidad educativa de ambos Jardines Infantiles.
- Relaciones laborales y sociales: cómo visualizan el equipo educativo de ambos Jardines Infantiles a los estudiantes y funcionarios de la universidad.

## Bibliografía

- Becoña, E., Vázquez, F. & Oblitas, L. (1999). Promoción de los estilos de vida saludables: ¿realidad o utopía? *Revista de Psicología de la PUCP*, 17(2), 169-228. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4611602.pdf>
- Blanco, A. & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3149.pdf>
- Blanco, M., Jordán, M., Pachón, L., Sánchez, T. & Medina, R. (2011) Educación para la salud integral del adolescente a través de promotores pares. *Revista Médica Electrónica*, 33(3), 349-359. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v33n3/spu12311.pdf>
- Centro Infantil UMCE Corazón Verde. (2016). Proyecto educativo institucional centro infantil UMCE. Santiago, Chile.
- Clínica Universidad de Navarra. (2016). Diccionario médico. Recuperado de <http://www.cun.es/diccionario-medico>
- Engel, G.L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science, New Series*, 196(4286) 129-136. Recuperado de <http://www.drannejensen.com/PDF/publications/The%20need%20for%20a%20new%20medical%20model%20-%20A%20challenge%20for%20biomedicine.pdf>
- Fernández-Puig, V., Longás, J., Chamarro, A., Virgili, C. (2014). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el Cuestionario de Salud Docente. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 175-

185. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000390>

- Frers, C. (2006). La influencia del ambiente sobre la salud humana. Recuperado de [http://www.internatura.org/estudios/informes/La influencia del ambiente salud h humana.pdf](http://www.internatura.org/estudios/informes/La_influencia_del_ambiente_salud_humana.pdf)
- González, J. (2001). El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: nuevas respuestas para viejos interrogantes. *Revista de ciencias de la educación*, 15(22), 227-246. Recuperado de: [http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/15/art\\_16.pdf](http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/15/art_16.pdf)
- Herrera, M. (2000). La relación social como categoría de las ciencias sociales. *Reis*, 2000(90), 37-77. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/997/99717877002.pdf>
- Hurtado, H. & Montero, T. (2004). Introducción a la Patología. Recuperado de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/scap/introduccion a la patologia.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/scap/introduccion_a_la_patologia.pdf)
- Jiménez, B. & Tejada, J. (2004). Procesos y Métodos de Investigación. Recuperado de [http://abacoenred.mayfirst.org/wp-content/uploads/2015/10/Procesos\\_y\\_metodos\\_de\\_investigacion.pdf](http://abacoenred.mayfirst.org/wp-content/uploads/2015/10/Procesos_y_metodos_de_investigacion.pdf)
- Kuhn, T. (2004). La estructura de las revoluciones científicas. (8ª ed.). Argentina: FCE. Recuperado de [http://www.conductitlan.net/libros\\_y\\_lecturas\\_basicas\\_gratuitos/t s kuhn la estru ctura de las revoluciones científicas.pdf](http://www.conductitlan.net/libros_y_lecturas_basicas_gratuitos/t_s_kuhn_la_estructura_de_las_revoluciones_cientificas.pdf)
- Lambert, C. (2006). La idea de la fenomenología. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/tv/v47n4/art08.pdf>
- López, C. (2010). Relaciones sociales en la escuela. *Revista Digital Innovación y experiencias educativas*, (36), 1-9. Recuperado de <http://www.csi->

[csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_37/CONCEPCION\\_LOP\\_EZ\\_2.pdf](http://csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_37/CONCEPCION_LOP_EZ_2.pdf)

- Madariaga, C. (2008). La crisis del modelo biomédico y los desafíos actuales. Recuperado de <http://www.cintras.org/textos/reflexion/r36/interculturalidad.pdf>
- Ministerio de Educación. (2001). La educación parvularia en Chile. Santiago, Chile: Litografía Valente Ltda.
- Ministerio de Educación. (2005). Bases curriculares de la educación parvularia. Santiago, Chile: Maval Ltda.
- Ministerio de Salud. (2016). Salud laboral - Qué hacemos. Recuperado de <http://www.ispch.cl/salud-laboral-que-hacemos>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2014). Enfermedad profesional. Recuperado de [http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/Enfermedad\\_Profesional.pdf](http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2014/04/Enfermedad_Profesional.pdf)
- Moreno, F. (2015). Apropiación tecnológica y desarrollo comunitario en la red de telecentros Guadalinfo. (Investigación para la obtención del grado de Doctor). Universidad de Sevilla, España. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/30877/TesisDefFJMG.pdf?sequence=1>
- Muenza, C. (2007). El paradigma biomédico y la formación de pre-grado de los estudiantes de medicina de las universidades chilenas. (Tesis para optar al título de Sociólogo). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J. & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Recuperado de <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/html>

- Oblitas, L. (2008). Psicología de la salud: Una ciencia del bienestar y la felicidad. *Revista de Psicología*, 16(1), 9-38. Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/psicologiasalud.pdf>
- Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. Santiago, Chile: PRELAC.
- Organización Mundial de la Salud. (2006). Constitución de la organización mundial de la salud. Recuperado de [http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf?ua=1)
- Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinantes del clima laboral en Chile. *Revista Abante*, 9(1), 3-33. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Andres\\_Raineri/publication/5224175\\_Estilos\\_de\\_direccion\\_como\\_determinante\\_del\\_clima\\_laboral\\_en\\_chile/links/53dc4c020cf2cfac99290205/Estilos-de-direccion-como-determinante-del-clima-laboral-en-chile.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Andres_Raineri/publication/5224175_Estilos_de_direccion_como_determinante_del_clima_laboral_en_chile/links/53dc4c020cf2cfac99290205/Estilos-de-direccion-como-determinante-del-clima-laboral-en-chile.pdf)
- Ramos, P., Moreno, C. & Rivera, F. (2010). Conceptualización de la salud. En Ramos, P., Moreno, C. & Rivera, F., Estilos de vida y promoción de la salud: material didáctico. (p. 1-11). Sevilla: Secretariado de Recursos Audiovisuales y Nuevas Tecnologías de la Universidad de Sevilla. Recuperado de <http://grupo.us.es/estudiohbsc/index.php/es/formacion>
- Sala Cuna y Jardín Infantil Relmutrayen. (2011). Proyecto educativo: en comunidad podemos educar. Santiago, Chile.
- Svampa, M. (2010). Certezas, incertezas y desmesuras de un pensamiento político: conversaciones con Floreal Ferrara. Recuperado de <https://elagoraasociacioncivil.files.wordpress.com/2015/09/certezas-incertezas-y-desmesuras-de-un-pensamiento-polc3adtico.pdf>

- Taylor, S. J. & Bogdan, R. (1984). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona, España: Paidós.
- Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. (2016) Licenciatura en educación y pedagogía en educación parvularia (plan con menciones). Recuperado de <http://pregrado.umce.cl/index.php/fac-filosofia/eparvularia>
- Vasilachis, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. España: Gedisa S.A.
- Yañez, R., Arenas, M. & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *LIBERABIT* 16(.2), 193-202. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

## Anexos

### Anexo 1: Carta de autorización Sala Cuna y Jardín Infantil Relmutrayen



UNIVERSIDAD METROPOLITANA  
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Fecha, 11 OCTUBRE.

#### AUTORIZACIÓN DE JARDÍN INFANTIL RELMUTRAYEN PARA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN CON EDUCADORAS DE PÁRVULO

Yo AURORA SUZÁN CÁDIZ, otorgo las facilidades correspondientes para desarrollar el presente estudio, a los estudiantes, de la carrera de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia, de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Nataly Araya, Leyla Cabaña, Sara Malermo y Gabriela Pérez, a realizar el estudio "Aspectos que inciden en la salud integral de las Educadoras de Párvulos, de dos Jardines Infantiles de la comuna de Ñuñoa durante el periodo 2016", a cargo del Profesor Guía Enrique Portales Tapia docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Expreso estar en conocimiento que el objetivo del estudio es "Analizar los aspectos que inciden en la salud integral de las Educadoras de Párvulos y sus consecuencias en el bienestar físico en dos centros infantiles de la comuna de Ñuñoa durante el periodo 2016," y que para ello se requerirá aplicar Observación participante, revisión de documentos y entrevistas semiestructuradas que consisten en observación de dos participantes durante aprox. 1 hora, 2 veces por semana por un periodo de 2 semanas, revisión de documentos relacionados con licencias médicas, entre otros y una pauta inicial con preguntas centrales que busquen responder nuestros objetivos específicos. Las personas involucradas en el estudio serán dos Educadoras de primer ciclo y dos Educadoras de segundo ciclo que asisten y trabajan en nuestra institución.

He sido informado de que los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación y que su presentación y divulgación científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. También he sido informado que los datos serán recogidos entre octubre del 2016 hasta noviembre del 2016 y que una vez finalizado el estudio se me hará llegar una copia de los resultados.

Estoy en conocimiento de que esta investigación cuenta con aprobación Ética Científica, y que en caso de cualquier duda o consulta los puedo contactar en el teléfono 22412441 o al email [evaluacion.etica@umce.cl](mailto:evaluacion.etica@umce.cl)

Sin perjuicio de lo anterior, manifiesto que nuestra institución cautelará que toda la información recogida en el marco de esta investigación se utilice de acuerdo a lo señalado en la Ley 20.120 sobre Investigación Científica en el Ser Humano, Ley 20.584 sobre los Derechos de los Pacientes en Salud y en la Ley 19.628 sobre la Protección de la Vida Privada.

Declaro que he recibido un duplicado de este documento.

Firma: [Firma manuscrita]

Nombre: AURORA SUZÁN CÁDIZ

Timbre de la Institución: SALA CUNA  
RELMUTRAYEN  
U.M.C.E.

Campus Macul | Av. José Pedro Alessandri 774, Ñuñoa, Santiago  
Teléfono: (56-2) 22412441 | Fax: (56-2) 22412699 | Correo electrónico: [direccion.investigacion@umce.cl](mailto:direccion.investigacion@umce.cl)  
Sitio Web <http://www.umce.cl/index.php/direccion-investigacion-comite-de-etica>

## Anexo 2: Carta de autorización Centro Infantil UMCE Corazón Verde



UNIVERSIDAD METROPOLITANA  
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
VICEDIRECTORÍA ACADÉMICA  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Fecha, 29/09/2016

### AUTORIZACIÓN DE CENTRO INFANTIL UMCE CORAZÓN VERDE PARA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN CON EDUCADORAS DE PÁRVULO

Yo Priscilla Haydee Bascopé Millar, otorgo las facultades correspondientes para desarrollar el presente estudio, a los estudiantes, de la carrera de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia, de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Nataly Araya, Leyla Cabaña, Sara Malermo y Gabriela Pérez, a realizar el estudio "Aspectos que inciden en la salud integral de las Educadoras de Párvulos, de dos Jardines infantiles de la comuna de Ñuñoa durante el periodo 2016", a cargo del Profesor Guía Enrique Portales Tapia docente de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Expreso estar en conocimiento que el objetivo del estudio es "Analizar los aspectos que inciden en la salud integral de las Educadoras de Párvulos y sus consecuencias en el bienestar físico en dos centros infantiles de la comuna de Ñuñoa durante el periodo 2016." y que para ello se requerirá aplicar Observación participante, revisión de documentos y entrevistas semiestructuradas que consisten en observación de dos participantes durando aprox. 1 hora, 2 veces por semana por un periodo de 2 semanas, revisión de documentos relacionados con licencias médicas, entre otros y una pauta inicial con preguntas centrales que busquen responder nuestros objetivos específicos, Las personas involucradas en el estudio serán dos Educadoras de primer ciclo y dos Educadoras de segundo ciclo que asisten y trabajan en nuestra institución.

He sido informado de que los datos recogidos serán analizados en el marco de la presente investigación y que su presentación y divulgación científica será efectuada de manera que los usuarios no puedan ser individualizados. También he sido informado que los datos serán recogidos entre octubre del 2016 hasta noviembre del 2016 y que una vez finalizado el estudio se me hará llegar una copia de los resultados.

Estoy en conocimiento de que esta investigación cuenta con aprobación Ética Científica, y que en caso de cualquier duda o consulta los puedo contactar en el teléfono 22412441 o al email [evaluacion.etica@umce.cl](mailto:evaluacion.etica@umce.cl)

Sin perjuicio de lo anterior, manifiesto que nuestra institución cautelará que toda la información recogida en el marco de esta investigación se utilice de acuerdo a lo señalado en la Ley 20.120 sobre Investigación Científica en el Ser Humano, Ley 20.584 sobre los Derechos de los Pacientes en Salud y en la Ley 19.628 sobre la Protección de la Vida Privada.

Declaro que he recibido un duplicado de este documento.

Firma: Priscilla Bascopé

Nombre: Priscilla Bascopé

Timbre de la Institución:

Campus Macul - Av. José Pedro Alessandri 774, Ñuñoa, Santiago  
Teléfono: (56-2) 22412441 | Fax: (56-2) 22412699 | Correo electrónico: [direccion.investigacion@umce.cl](mailto:direccion.investigacion@umce.cl)  
Sitio Web <http://www.umce.cl/index.php/direccion-investigacion-comite-de-etica>

### **Anexo 3: Entrevista Directora Jardín Infantil 1**

Fecha: 23/11/16

Hora: 10:20

Entrevistadora: Gabriela Pérez Pinto

Trascriptora: Nataly Araya Gatica

Simbología:

**G.P.:** Gabriela Pérez

**Directora 1:** Directora Jardín Infantil 1

**G.P.:** ¿Qué opina sobre el establecimiento educacional?

**Directora 1:** ¿Qué opino?, más específica, ¿quieres ir directamente a algún punto? Porque encuentro que es un lugar donde podemos trabajar acorde a nuestras ideas, la cual se enmarcan en el marco curricular vigente y considero que es un buen centro educativo.

**G.P.:** ¿Qué entiendes por salud?

**Directora 1:** Condición física y mental, óptima para poder funcionar.

**G.P.:** ¿Y si hablamos de salud integral?

**Directora 1:** Incluye lo que es la parte física y educacional.

**G.P.:** ¿Y a nivel de ambiente de tu establecimiento, podría ser un punto para la salud integral?

**Directora 1:** ¿Las relaciones humanas? Evidentemente, sí, sí, pero primero enfocado al bienestar de cada persona y lo que después se relaciona efectivamente lo que se relaciona el convivir con otros seres humanos, con otras personas.

**G.P.:** ¿Tu qué opinas referente al autocuidado?

**Directora 1:** Es importante me lo enseñaron en la universidad (risas) e intento aplicar el autocuidado, ya sea con una alimentación sana, poco de ejercicio, pero es importante, sí, es un concepto que se intenta el autocuidado.

**G.P.:** ¿Qué medidas tiene el establecimiento para beneficiar el autocuidado y el cuidado de la salud?

**Directora 1:** Explícitamente del autocuidado no tenemos nada, nada, lo que si procuramos es el cuidado de las posturas, es si lo trabajamos y lo motivamos, el sentarse derecho, ya sea nosotras

mismas, el agacharse así como lo hizo ahora mi compañera y no tomar el peso con una mala postura, porque después eso te acarrea consecuencias, el tema de las personas que mudan, que son todas excepto yo, todas mudan, entonces el procurar tener una buena postura, para no tomar el peso, y no hacernos daño en la espalda y cuando los niños ya sobrepasan o tienen un peso mayor tratamos de apoyarnos con el piso que estaba en la sala cuna o buscar otra estrategia para que el niño ayude a subirse al mudador.

**G.P.:** ¿Y el cuidado de la salud, algún plan, algún taller que hagan acá? ¿De relajación?

**Directora 1:** Lo que más hemos hecho, en algunas situaciones y que han sido puntuales es con la profesora de educación física, que ella nos ha hecho algunas actividades, ¿se podría llamar de relajación la que nos hizo la última vez? y que nos ayudó, pero son momentos muy escasos, muy escasos.

**G.P.:** ¿Algunas Educadoras de este jardín han presentado malestares, afecciones, referentes a su cuerpo?

**Directora 1:** Sí, lumbago.

**G.P.:** ¿Y a nivel mental?

**Directora 1:** ¿A qué te refieres?

**G.P.:** Estrés, depresión, crisis de pánico.

**Directora 1:** Tenemos el tema del lumbago y alguna persona con alguna situación de crisis de pánico, pero eso no está directamente relacionado con el trabajo, porque para definir como patología del trabajo, tiene que ser un especialista que lo determine así, que tiene relación con tu trabajo.

**G.P.:** ¿Pero tú crees que el quehacer de ese profesional no le afecta si tiene un problema emocional su rol a nivel de educadora?

**Directora 1:** Difícil de contestar, no creo tener las herramientas, ni los conocimientos para poder asegurar algo así.

**G.P.:** ¿Qué hace el centro cuando se presenta una Educadora con algún tipo de malestar, hay medidas como apoyo, de contención?

**Directora 1:** A nivel de jardín infantil, sí claro, está toda la preocupación y la ocupación de poder entregar los tiempos, para que la persona pueda atenderse, para que si en algún minuto hay una persona que diga, sabes que me siento mal necesito salir, pueda salir y tomarse su tiempo, se dan todas las facilidades para que se puedan tomar tiempo administrativos, momentos fueras, sí se dan

todas esas posibilidades.

**G.P.:** ¿Y cómo cada cuánto tiempo te presentan licencias o te muestran permisos justificados para ir al médico?

**Directora 1:** No, no es muy frecuente.

**G.P.:** No, no es muy frecuente. ¿Qué criterios tiene el establecimiento en estos casos, cuando te han presentado las licencias?

**Directora 1:** La verdad es que cuando una persona está enferma y un especialista indica reposo se debe cumplir.

**G.P.:** Ya y después cuando vuelve, cuando se inserta nuevamente, se toman medidas, por ejemplo, si tuvo un problema en la espalda para que ella no ejerza distintos tipos de fuerza o distintos tipos de postura.

**Directora 1:** Lo que pasa es que ya tuvimos un problema con una persona que tuvo lumbago y el especialista te manda a terapia, en donde el terapeuta te enseña a agacharte, a tomar peso, te enseña, eso viene una vez que tú tienes licencia por lumbago prolongado, es así, realmente es así y el especialista te enseña cómo evitar este tipo de lesiones nuevamente y eso es lo que se le pide o se le ha pedido a la funcionaria que aplicara para que evitara nuevamente que se hiciera daño.

**G.P.:** Ya, ¿pero eso no se comparte a la comunidad?

**Directora 1:** ¿Cómo un taller dices tú?

**G.P.:** No, supongamos que una Educadora presento el tema del lumbago y le recomendaron tener algunas posturas que fuesen para no volver a tener ese daño, ella lo comparte con el equipo para prevenir.

**Directora 1:** Lo que pasa es que nosotras tuvimos en algún minuto, Aurora ayúdame tuvimos un curso en donde no estaba referido a los primeros auxilios, en donde nos enseñaron como teníamos que agacharnos, yo me acuerdo que fue un día sábado que vinimos a un curso, que es un curso de la ACHS.

**G.P.:** Entonces, ¿estos cursos de la ACHS son medidas que establecimiento puede beneficiar el tema de la salud?

**Directora 1:** Se pueden solicitar y se puede solicitar al prevencionista de riesgo, se pueden coordinar, ahora estamos interesadas en hacer dos tipos de curso, uno que es el de solución de conflictos y el de primeros auxilios.

**G.P.:** Primero auxilios. ¿Tú crees que estos cursos realmente benefician el cuidado de la salud de

estos profesionales que están trabajando acá?, ¿en todo tipo de ámbito?, ¿a nivel físico, mental?

**Directora 1:** Sí, en la resolución de conflicto van y también está enfocado a un tema mental y de primeros auxilios netamente un tema físico.

**G.P.:** ¿Qué protocolos tienen de accidentes laborales dentro del centro?

**Directora 1:** Lo que hacemos es, si una persona se accidenta lo primero es brindarle los primeros auxilios de que lesión tiene, cuáles son las necesidades que requiere e inmediatamente otra persona va a buscar al paramédico.

**G.P.:** Ya, ¿el paramédico está acá dentro del establecimiento?

**Directora 1:** De la universidad.

**G.P.:** De la universidad, ya. ¿Cómo son las relaciones del equipo educativo?

**Directora 1:** Cordiales, buenas.

**G.P.:** ¿Cuáles son los derechos del trabajador respecto a la salud, que normalizan el establecimiento?, por ejemplo, hora de descanso, salud, motivación, colación.

**Directora 1:** A ver, si te refieres a...

**G.P.:** Referente a los derechos del trabajador, el tema del descanso en el horario de almuerzo, el establecimiento tiene como un protocolo de que sí se cumpla, si se tomen los descansos, de repente te puede fallar una educadora y tú no le dices ¿puedes ir a ver tu a este curso?, como sobrepasando el tema del horario de su colación.

**Directora 1:** No, no.

**G.P.:** No aquí se respeta eso.

**Directora 1:** Aquí lo que más se hace hincapié en el respeto a los horarios y el tiempo en que nosotros trabajamos, es decir, a ninguna persona se le pide quedarse más del tiempo, es decir, tu entra a las siete y media te vas a la cuatro y media, no es que después te tengas que quedar hasta las cinco de la tarde, no hay posibilidades de eso y la hora de colación si se cumple.

**G.P.:** Ya, ¿el establecimiento respeta las normas de seguridad, supongamos el tema de extintores, zonas de seguridad, en caso de incendio, temblores, terremotos, protocolo de evacuación, protocolo de accidentes?

**Directora 1:** Tenemos todo eso, pero si tú observas tenemos, nos hicieron una reja, la cual tiene candados porque nuestra zona de seguridad es allá en la punta, entonces en caso de incendios, entonces tenemos que salir, y este año hemos hecho la simulación creo dos veces, pero efectivamente tenemos protocolo, el protocolo de accidentes es el que más se sigue a nivel de

trabajo con niños y niñas, el que más frecuentemente se realiza y los otros protocolos se tienen y se cumplen efectivamente, es decir, en casos como el otro día fulmines, hace como dos o tres semanas hubo un temblor bastante fuerte y la verdad es que todas estábamos preparadas y estamos en condiciones para seguir nuestros conductos.

**G.P.:** ¿Qué falencias ves tú en la construcción del establecimiento que podrían afectar a la educadora de párvulos?

**Directora 1:** La verdad es que no me lo he cuestionado, ¿qué les podría afectar?

**G.P.:** Supongamos mirando tú espacio, de acá, ¿podría ser un poco el tema de esa bajada que es alta?

**Directora 1:** No, la verdad es que no, no lo considero, es que trabajo acá adentro entonces es difícil, es que además acomodamos el lugar a nuestra comodidad, a nuestros intereses, nuestras necesidades.

**G.P.:** ¿Al nivel de los patios desniveles?

**Directora 1:** Sí, pero es parte de la UMCE, si tú te das cuenta en toda la UMCE hay desniveles, en todas partes, entonces es como parte del paisaje y uno termina buscando estrategias para evitar, nunca nos ha pasado un accidente con los desniveles que están aquí en la entrada, nunca. La luminosidad, que lo detectamos y este año en el invierno pusieron los focos y ahora tenemos más iluminación, que había sido lo que habíamos detectado, pero en estos minutos no encuentro algo.

**G.P.:** Entonces ¿tú crees que referente a la comunidad y el ambiente son los que están afectando de repente indirectamente?

**Directora 1:** Nos podría afectar el tema de los gases lacrimógenos, que esos sí son tremendamente dañinos, eso sí, pero eso no es directamente de nuestro jardín y no es algo que nosotros como institución, como jardín infantil podamos hacer algo para evitarlo y el tema de las lacrimógenas es bastante seguido, al menos una vez por semana ahora de nuevo, entonces sí eso sí nos afecta.

**G.P.:** Entonces, ¿Tú crees que la comunidad circundante sí o sí les afecta a ustedes para su salud?

**Directora 1:** Sí, considerablemente, es decir, después para ir a timbrar no se puede ni respirar, es mucha contaminación.

**G.P.:** ¿Qué medidas tomarías o agregarías para beneficiar la salud de la Educadora de Párvulos de tú establecimiento?

**Directora 1:** Me gustaría poder realizar o poder con mayor frecuencia talleres, que nos ayuden a poder realizar autocuidado o tener prácticas más beneficiosas para mantener los cuerpos y mentes

sanos.

**G.P.:** Relacionadas con las redes de apoyo, o sea acá está el Físico, los de kinesiología, ¿nunca han pensado solicitarles talleres a ellos o talleres?

**Directora 1:** Hemos tenido prácticas de kinesiología, fue el año pasado cuando tuvimos práctica de kinesiología relacionadas con las funcionarias y te digo que fue una experiencia fabulosa, pero no todos los años se repiten esas prácticas, eso fue una práctica, enfocada en el personal, no puntualmente en la educadora, sino que el personal y fue en los dos grupos de sala cuna, eso ha sido lo que hemos hecho el año pasado.

**G.P.:** ¿Y te gustaría tomar medidas constantes para el trabajo, el tema de la salud de la educadora, como el tuyo y en sí el equipo educativo?

**Directora 1:** Sí, sí, la verdad es que esa fue una instancia muy enriquecedora, la profesora de educación física que nos puede llegar a hacer pausas saludables también es una instancia muy enriquecedora, lo que pasa es que cuesta coordinar el trabajo que tenemos y en el cual debe estar el equipo completo en sala y poder llevar a cabo estas prácticas.

**G.P.:** Acá igual vi alumnas en práctica, ¿dentro de estas medidas de salud se incorporan estas alumnas?, ¿en los protocolos de seguridad?

**Directora 1:** Se más específica, porque nosotros tenemos la alumna en práctica no, uno no la cuenta como funcionaria, ya sea de accidente, temblor o de evacuación está contemplado con el personal permanente.

**G.P.:** ¿Y un caso de sismo, ella sabría cómo actuar?, ¿o queda ajeno por ser alumna en práctica?

**Directora 1:** No hemos interiorizado porque ella sepa el protocolo, porque las que guían el proceso son las funcionarias permanentes, ellas saben cómo actuar, si se pone a temblar, las funcionarias saben que no tienen que salir corriendo, ni sacar a los niños corriendo, sino que hay que convocarnos.

#### **Anexo 4: Entrevista Directora Jardín Infantil 2**

Fecha: 14/11/16

Hora: 15:39

Edad: 34 años

Entrevistadora: Leyla Cabaña Cid

Transcriptora: Nataly Araya Gatica

Simbología:

**L.C.:** Leyla Cabaña

**Directora 2:** Directora Jardín Infantil 2

**L.C.:** ¿Qué opina sobre éste establecimiento educacional?

**Directora 2:** Mi opinión sobre este jardín es que, es un centro infantil que es sólido en su formación y en su trabajo, lleva hartos años de que existe, hace 30 años aproximadamente, quizá un poco más y para mí un buen centro infantil y un referente para las educadoras en prácticas de esta universidad.

**L.C.:** ¿Y sobre la infraestructura de este jardín?

**Directora 2:** Mira hoy día la infraestructura del jardín es súper, es buena, tenemos salas amplias, tenemos mobiliario adecuado para los niños, para funcionarias, pero tenemos un tema que está por mejorar, pero ya se está gestionando, que es la temperatura de la sala, en el verano son muy, muy calurosas, entonces eso es un tema deficitario y fuerte que está abordándose ahora y ya está solicitado la instalación de aire acondicionado, estamos esperando la aprobación del presupuesto.

**L.C.:** ¿Cómo se siente trabajando aquí?

**Directora 2:** Yo me siento bastante bien, porque he trabajado en otros jardines donde se atendían más niños, entonces obviamente al atender menos niños el trabajo igual va disminuyendo en cantidad, yo he sido Directora de jardín de doscientos niños, después uno de cien niños y éste tiene cincuenta niños, entonces ha ido todo el tiempo bajando la cantidad, también yo buscando una mejor calidad de vida en mi trabajo.

**L.C.:** ¡Claro!, ¿qué entiende por salud?

**Directora 2:** Para mi salud es, bueno primero la ausencia de enfermedad, pero yendo un poquito más allá de una definición como tan conceptual, es mantener un estado de equilibrio en la persona de todas sus áreas, psíquicas, físicas y social.

**L.C.:** Claro.

**Directora 2:** Todo eso influye para mí en la salud.

**L.C.:** Salud integral.

**Directora 2:** Claro.

**L.C.:** ¿Y qué entiende sobre el autocuidado?

**Directora 2:** Bueno el autocuidado es súper importante, en los dos ámbitos, en el laboral y en el personal, para mí, en el laboral se relaciona con el ir de inmediato al médico cuando empiezo a sentirme mal, para no ir cuando ya estoy súper enferma, pero más allá, otras tareas de autocuidado en el trabajo no tengo, no tengo una pausa saludable, no hago algo para evitar equis cosas para después.

**L.C.:** Claro.

**Directora 2:** Eso no lo hago, por falta de tiempo principalmente.

**L.C.:** ¿Qué medidas tiene el establecimiento para beneficiar el cuidado de la salud?

**Directora 2:** ¿De las funcionarias?

**L.C.:** (afirmando) Y suyo también.

**Directora 2:** Bueno, la universidad hace algunos operativos que permiten ir detectando si hay algún problema de salud, y eso obviamente incorporado en el centro infantil, nosotros intentamos, hemos intentado hacer sesiones, hacer alguna sesión de autocuidado acá en el jardín, pero, todavía no logramos concretarla, íbamos a hacer una con una psicóloga, una sesión donde pudiésemos conversar, quizá relajarnos y lo otro que tenemos es que hay estudiantes de kinesiología que vienen a hacer prácticas acá y generalmente sus propuestas tienen que ver con , con autocuidado de las funcionarias.

**L.C.:** ¡Que bueno!, ¿Las Educadoras presentan afecciones o malestares constantemente?

**Directora 2:** Mira hay gente aquí que tiene problemas constantes de espalda y de rodilla, ellas son las técnicas que llevan más años que todas trabajando aquí, estamos hablando de veinticinco años de ejercicios, entonces a veces son situaciones que ya se va dando por su tema de edad, porque son consecuencias de enfermedades que han tenido, pero en general las funcionarias, lo que más podrían quejarse es dolor de cabeza.

**L.C.:** Por el mismo calor que hay en la sala.

**Directora 2:** En esta época, lo más probable es que sea por el calor de la sala.

**L.C.:** ¿Y no se presentan alergias acá?

**Directora 2:** Sí también, hay bastantes personas alérgicas también, sí, yo estoy llena de granos (risas)

**L.C.:** ¿Qué hace el establecimiento cuando se presenta una Educadora con algún malestar?

**Directora 2:** Bueno primero se le recomienda que pida una hora al médico y si ella no lo hace, o si

se siente muy mal en ese momento, puede acudir a una enfermera o una técnico en enfermería que hay acá en la universidad, y ahí la enfermera le puede recomendar algo paliativo hasta que vaya al médico o, o la puede decidir que tiene que dirigirse de inmediato al centro asistencial, que puede ser la posta cuatro, una de las más cercanas y en general se les dan las facilidades de que se pueda retirar, siempre y cuando ella también lo decida, estando en las manos de ella decidir, porque puede ser que sea un día administrativo, un día de inasistencia o tiene que ir al médico para que le den una licencia.

**L.C.:** ¿Cada cuánto tiempo presentan licencia o faltas justificadas las Educadoras de Párvulo?

**Directora 2:** No es muy frecuente

**L.C.:** Claro.

**Directora 2:** Generalmente en el período de invierno cuando se contagian alguna influenza, o algo así como potente, ahí faltan, pero no, ni siquiera podría decir que todos los meses tengo alguna licencia, yo creo que en, en estadísticas es como una, máximo dos faltas, inasistencias al trabajo mensuales.

**L.C.:** ¿¡Mensuales!?

**Directora 2:** No de cada una, sino que, entre todas, no cada una, es súper poco.

**L.C.:** Sí, súper poco.

**Directora 2:** ¡Sí! Las chiquillas vienen a trabajar aquí todos los días.

**L.C.:** Y me decía que en invierno es donde ahí se presentan más faltas justificada.

**Directora 2:** Sí, Sí.

**L.C.:** ¿Qué criterios tiene el establecimiento en estos casos?, a no me lo acaba de decir (risa) ¿Qué hace el establecimiento cuando ocurren accidentes laborales de las Educadoras de Párvulos?

**Directora 2:** Bueno, aquí ya, llamamos al prevencionista de riesgo, que es Francisco y él nos asesora los procedimientos a seguir, y en caso de que necesitan asistencia inmediata, está la paramédico de la universidad que tiene donde llamar.

**L.C.:** ¿Cómo es la relación entre el equipo educativo?

**Directora 2:** El equipo en general tiene una buena relación, el año pasado ocurrieron varios problemas aquí y dejó como el equipo un poco quebrado, pero hoy día, ya han pasado varios meses y la situación ya está arreglada, se logra organizar el equipo para varias cosas, para paseos, para fin de año, para comprar mes a mes las cosas para el espacio donde se toma desayuno.

**L.C.:** A ya, pero ya no existe ningún tipo de...

**Directora 2:** No, ningún tipo de problema.

**L.C.:** ¿Cuáles son los derechos del trabajador respecto a la salud que normalizan en el establecimiento?, como horas de descanso, colación.

**Directora 2:** Aquí tenemos que el equipo tiene una hora de colación, cada funcionaria y en las salas hay sillas para adultos, eventualmente si las actividades lo ameritan, ellas podrían trabajar sentadas, o si es que alguna está muy cansada, o si alguna está fatigada puede salir de la sala y servirse algo que ella haya traído.

**L.C.:** ¿Motivación?, en una me dijo que tienen un día de, para planificar ellas, ¿es siempre?

**Directora 2:** Sí, por ejemplo, tienen todas las tardes una hora, todos los días en la tarde una hora para planificar o para organizar actividades, para hacer cosas fuera de la sala.

**L.C.:** Y para evaluar igual.

**Directora 2:** Claro, y tenemos suspensiones, en las tardes tenemos reuniones técnicas, dos veces al mes, los niños se van a la una y no, en la tarde estamos con casi ningún niño, hay como poquitos de la sala cuna no más y ahí podemos hacer reuniones, se hacen distintas actividades, capacitaciones.

**L.C.:** ¿Hay algún tipo de motivación para el equipo educativo?

**Directora 2:** ¿Así como un premio un bono?

**L.C.:** ¡Sí!, o paseos.

**Directora 2:** Sí, o sea tenemos un paseo porque lo organizamos nosotras.

**Directora 2:** Nosotras lo organizamos, nosotras lo costeamos, pero el jardín nos da el día libre para poder hacerlo.

**L.C.:** ¡Ah!, claro.

**Directora 2:** Un día libre con goce de sueldo, eso y lo que estábamos pensando con las secretarias recién, o sea hace unos pocos días estuvimos comentado que pudiésemos hacer, no sé cómo un premio mensual, a la que llega puntual, a la que realiza sus labores, a lo mejor con eso también se puedan motivar.

**L.C.:** ¿El establecimiento respeta las normas de seguridad?, así como extintores al día.

**Directora 2:** Hoy día no, los extintores están vencidos, están todos vencidos y en toda la universidad deben estar vencidos, porque los recargan todos juntos.

**L.C.:** ¡Ah!, la universidad es la que se encarga de eso.

**Directora 2:** Sí.

**L.C.:** Ya ¿Zonas de seguridad en casos de incendio y temblores?

**Directora 2:** Sí tenemos.

**L.C.:** ¿Protocolo de evacuación?

**Directora 2:** Sí tenemos.

**L.C.:** ¿Protocolo de accidentes?

**Directora 2:** Sí.

**L.C.:** ¿Cuál es el protocolo de evacuación?

**Directora 2:** Cada sala tiene su forma de dirigirse a la zona segura que es el patio de allá, el patio central.

**L.C.:** Claro.

**Directora 2:** Pero en ocasiones, si el peligro está dentro del jardín, la evacuación es hacia el exterior, hacia este sector, y cruzamos hacia al frente, a alemán, al departamento de alemán.

**L.C.:** ¿Qué hicieron para el caso que hubo una bomba?

**Directora 2:** ¿De la bomba?, ya, eso, alemán no podía ser nuestra zona segura porque estaba dentro del perímetro de riesgo, entonces los niños, nos vamos a la plaza de Ñuñoa, y allá se empieza, se llama a los papas para que puedan venir a retirarlos.

**L.C.:** ¿Pero ustedes salen instantáneamente en caso de bomba?

**Directora 2:** Se toma un archivador donde están todos los datos de los niños, se lleva eso y nos vamos.

**L.C.:** Que bueno, que en el otro jardín no fue así, no pudimos desalojar.

**Directora 2:** No, el otro jardín no desalojó porque ellos no tienen autorización permanente para sacar a los niños.

**L.C.:** son JUNJI.

**Directora 2:** Nosotros sí. Pero si tienen una autorización de los papás, que en caso de peligro puedan sacar a los niños del jardín, eso te viene firmado y el papá se hace responsable, nosotros tenemos eso, una autorización permanente para salir a cualquier lugar de la universidad, a la plaza de Ñuñoa, al supermercado o a los alrededores más cercanos de la universidad.

**L.C.:** Que bueno, saberlo. ¿Ve alguna falencia de la construcción del establecimiento, que podría afectar la seguridad de las Educadoras?

**Directora 2:** (pensativa)

**L.C.:** ¿Y en cuanto a la seguridad?

**Directora 2:** No, no veo mucho, es el tema de la temperatura, porque jardín esta echo, las salas

están hechas para jardín, no está adecuado como a lo mejor está el Relmutrayen (duda)

**L.C.:** Sí, ya ahora ¿las falencias en la comunidad y el ambiente que puedan afectar la salud de las educadoras de párvulos?

**Directora 2:** No, por ejemplo, tenemos el tema de las bombas lacrimógenas, cada vez que hay protestas las bombas llegan hasta acá y afectan.

**L.C.:** ¿Llegan hasta acá?

**Directora 2:** Sí, no llegan tanto, pero hay veces en que las protestas son fuertes y hay mucho viento y el viento se trae todo acá, lacrimógenas para acá. ¿Qué más?, bueno los alérgenos, los árboles, el tema de los árboles por las alergias.

**L.C.:** ¿Malos olores, ¿no?, empresas dañinas.

**Directora 2:** Tenemos, aquí anda un gato, que parece que es de la vecina de al lado.

**L.C.:** Un gato negro, andaba ahí, acá adentro

**Directora 2:** El gato Beto.

**L.C.:** (risas)

**Directora 2:** Y el gato mantiene esta orilla de aquí para allá pero hediondo a orina de gato.

**L.C.:** (risas) Sí lo vi.

**Directora 2:** Sí también es molesto y en general no tener técnicas apropiadas para agacharse.

**L.C.:** ¡Ah! sí.

**Directora 2:** Se llegan y se agachan de cualquier forma y así atender a los niños, quedan con dolor de espalda.

**L.C.:** Claro

**Directora 2:** eso más que nada

**L.C.:** ¿Qué medidas agregaría para beneficiar la salud de las Educadoras del establecimiento?

**Directora 2:** Ventilación, algún, quizá más banquetas en la parte del pasto, para que cuando estén con, cuidando los niños en el período del patio se puedan sentar, porque hay una banca, pero es una sola, están los neumáticos, pero pudieran ser más sectores, para que ellas se pudieran distribuir también, ¿qué más?

**L.C.:** Quizá algún kinesiólogo que les enseñara.

**Directora 2:** O sea sería ideal, si mayor capacitación para poder saber cómo moverse, cómo tomar al niño, cómo agacharse, eso.

## **Anexo 5: Entrevista Educadora 1 Jardín Infantil 1**

Fecha: 10-11-2016

Hora: 14:27

Edad: 31

Nivel: heterogéneo.

Entrevistadora: Gabriela Pérez Pinto

Trascriptora: Nataly Araya Gatica

Simbología:

**G.P.:** Gabriela Pérez

**Educadora 1:** Educadora 1 Jardín Infantil 1

**G.P.:** ¿Qué opina sobre el establecimiento educacional, referente a la infraestructura que te da este jardín?

**Educadora 1:** ¿Pero está referido netamente a mí?, ¿a mi opinión?, ¿no con respecto a cómo la infraestructura para los niños y todo? Yo lo encuentro bueno, yo tengo mobiliario adecuado dentro de la sala, hay sillas para adulto, acá yo tengo todo lo que el establecimiento requiere, el baño, la sala de descanso, la oficina para poder trabajar, mobiliario adecuado para poder estar, no tengo algún tipo de reparo con respecto a eso.

**G.P.:** ¿Tú qué entiendes por salud?

**Educadora 1:** Es la condición general del cuerpo, como te sientes a nivel general, no es algo específico referido solamente al cuerpo o es algo más la de la mente, del estado físico y no solamente de los órganos del cuerpo.

**G.P.:** ¿Ahí se vería como la salud integral que tú me estarías diciendo?

**Educadora 1:** Sí, es que ese es mi concepto de salud.

**G.P.:** Qué te iba a decir, ¿a nivel de ambiente laboral tú te sientes cómoda?

**Educadora 1:** Muy cómoda, muy cómoda, sí.

**G.P.:** ¿A nivel de relaciones interpersonales entre el equipo?

**Educadora 1:** El equipo, nosotros somos un equipo de trabajo, yo trabajo igual con las personas de

sala cuna, como con las personas de mi nivel, somos un grupo súper afiatado, en términos de colaboración, en términos personales.

**G.P.:** ¿Qué opinas referente al autocuidado, como Educadora de Párvulo?

**Educadora 1:** Se supone que yo fomento, no, no se supone, es así, por mi profesión yo tengo que preocuparme del auto cuidado empezando no pensando solamente en los niños, sino como yo soy referente de ellos, yo debo iniciar esto para poder explicarles a los demás.

**G.P.:** ¿Y tú cómo te haces tu propio auto cuidado, qué medidas tú tomas?

**Educadora 1:** (dudosa) Claro, como tengo un concepto integral de salud, va desde mi salud física, de que realizo actividad física, de los tips que intentas comer sano, si te cuidas, no sé, si hace frio poder abrigarte, una salud más ambiental por ejemplo, del hecho que nosotras trabajamos, el hecho de que yo me preocupo, no sé, de hacer acciones como para mejorar el ambiente en el que me encuentro, intento no gritar, que son aspectos que van relacionados con la salud, y que no me refiero solamente a salud física.

**G.P.:** ¿Tú crees que este establecimiento te proporciona medidas para mejorar tu salud integral?

**Educadora 1:** Si tú me hablas de jardín infantil, nosotros como jardín infantil, es poco lo que nosotros podemos hacer, el hecho de repente juntarnos, tener reuniones técnicas, tener una vez al año una jornada de reflexión como para poder relajarte también en función al trabajo, pero a nivel de UMCE nosotros tenemos diferentes instancias como para poder participar y tener mejor, una mejor calidad de vida con respecto a la salud, se hacen talleres, yo pertenezco a la ACHS, a mí me han capacitado respecto a primeros auxilios, o (dudosa), o enfermedades laborales, y eso también atienden de alguna u otra forma a que se están preocupando, tomando algunas medidas, contamos también con paramédicos en caso de tener algún tipo de accidente o las veces que he tenido accidente he podido contar con el para médico, que también beneficia el estado de salud.

**G.P.:** ¿Referente ya a tu rol como docente, qué afección provoca este trabajo con niños?, ¿te ha provocado algo?

**Educadora 1:** A mí no me ha provocado nada, pero si de repente puede ser el problema de desgaste de la voz, uno grita mucho, no sabe cómo dirigir la voz, el tema del estrés, estar bajo circunstancias que te produzcan conflictos también es un problema pero eso ya es como más general de todos los trabajos, problemas de postura, el hecho de estarse agachando constantemente, trabajar con niños pequeños requiere que tu andes en el suelo y que te tengas que andar agachando constantemente, y también te puede producir eso.

**G.P.:** ¿Pero tu haz encontrado que te ha ido, como con el tiempo, te ha ido afectando de repente las malas posturas?

**Educadora 1:** Sí, si yo estuve embarazada acá, entonces eso también se vio reflejado, en el hecho de que estaba con dolor de espalda, a lo mejor yo no demuestro el hecho de que me duele la espalda, yo soy como, no sé cómo decirlo, algo coloquial, como bruta, como que tengo esa costumbre de siempre andar cargando peso, pero no es algo que me afecte, que de repente si típico dolor de hombro a veces cuando uno hace mucha actividad, pero no es algo como que sea relacionado a enfermedad, no para nada.

**G.P.:** Por la pregunta que te había dicho en un principio, ¿si habías entregado licencias médicas referentes a este tipo de malas posturas, a nivel psicológica alguna?

**Educadora 1:** No nada, nada nada.

**G.P.:** ¿A nivel de relación con el equipo tu haz notado que alguna miembro de tu equipo ha tenido algún problema de salud?

**Educadora 1:** Sí.

**G.P.:** ¿A nivel físico?

**Educadora 1:** Sí, a nivel físico a nivel psicológico, pero no es necesariamente por el trabajo de acá, en el tema no sé si yo te he hablo de algún tipo de enfermedad o problema psicológico, no es que responda netamente a lo que está sucediendo acá en el jardín, sino que se puede complementar con problemas que vienen desde la casa, pero por ejemplo tengo una compañera que si tuvo problemas lumbares de postura, no es tampoco una enfermedad que tampoco que a ella le haya acarreado el hecho de trabajar, sino que es una condición que ella tiene y con el hecho de estar acarreado peso, agachándose se ha aumentado.

**G.P.:** ¿Aquí tú sientes en este establecimiento que respetan tus derechos como trabajador, referente a las horas de descanso, colación, salud, motivación?

**Educadora 1:** Sí, lo que pasa es que debemos hacer la diferencia entre jardín infantil, el jardín UMCE, entonces acá en el jardín infantil sí yo tengo unos días administrativos, que son para usarlos, y en eso yo no tengo problema si de repente me siento mal, tengo la facilidad de pedir una hora a médico y salir de acá, y poder ir a médico, el hecho de que cuando uno tira licencia uno se toma los días que corresponde, es una exigencia como universidad y acá también po, las personas, la directora es súper condescendiente, no pone trabas para que uno pueda estar mejor.

**G.P.:** ¿Entonces tú te sientes segura trabajando en este establecimiento?

**Educadora 1:** Sí, completamente

**G.P.:** ¿A nivel de jardín infantil?

**Educadora 1:** A nivel de jardín infantil.

**G.P.:** Como me he podido dar cuenta, lo que yo te preguntaba realmente ¿Cómo el conflicto de que es jardín infantil quizá de repente las relaciones que son con la Universidad?

**Educadora 1:** Sí, lo que pasa es que es como diferencia yo acá puedo conciliar y tener más regalía, si necesito salir puedo salir o si necesito de repente llegar tarde y cosas así, son cosas que se permiten y son cosas que se pueden conversar, si tú hablas como institución, esta es una institución pública entonces es como más rigurosa en este sentido.

**G.P.:** Más burocrática, pero usted igual se mueve como un ente, ¿cómo se dice?, separado igual usted siente, que es como un equipo separado igual a lo que pasa en la UMCE.

**Educadora 1:** No, lo que pasa es que nosotros somos una institución, estoy dentro del jardín infantil, pero yo soy funcionaria UMCE, pero a lo que me refiero es que todo va en el clima del jardín infantil, ¿me entiende?, yo me relaciono veinticuatro siete con todas las personas.

**G.P.:** ¿Para ti, tú clima, tu ambiente de trabajo es el jardín infantil?

**Educadora 1:** Es el jardín infantil, ¿me entiendes?, pero por ejemplo hay cosas del jardín infantil que yo no puedo hablar de jardín infantil, sí que me tengo que referir a la UMCE por el tema de la ACHS, el paramédico, que no está dentro del jardín infantil, pero está dentro de la institución.

**G.P.:** Ya, ¿Tú crees que este establecimiento respeta las normas de seguridad?, me refiero no sé, qué tienen las zonas de seguridad en caso de temblores.

**Educadora 1:** Sí.

**G.P.:** ¿Tienen protocolo interno?

**Educadora 1:** Sí.

**G.P.:** ¿Tienen los extintores que corresponden?

**Educadora 1:** Sí, o sea no, en el tema de extintores, los extintores están vencidos, pero por esto te digo, no es un problema de jardín infantil, sino que es un problema institucional de UMCE, tenemos zonas de seguridad, tenemos plan de emergencia, pero no para los adultos, sino que, en función a los niños y niñas, yo sé que como adulto me tengo que tomar, ir a, los adultos nos distribuimos por la sala y después salimos todos a su lugar, pero todo va de la mano con los niños y niñas de acá.

**G.P.:** Ya, como que igual se deja enfocado todo en los niños, tú crees que igual se va dejando un poco de lado todo lo que es el personal y como Educadora.

**Educadora 1:** Lo que pasa es que, yo estando acá a mí, antes de yo como persona, estoy como educadora, ¿me entiende?, jamás se va a (dudosa) preferir el bienestar de los niños en desmedro de los adultos, sino que es como un complemento, ¿me entiende?, entonces nosotros acá tenemos un plan de seguridad, pero no me dice que yo como adulto tengo que irme a la zona de seguridad, sino que yo como adulto me tengo que ir a tal sala a tomar a los niños y salir, pero también es un protocolo de seguridad que me recuerda a mi como funcionario.

**G.P.:** Sí, y ¿tú encuentras que hay a nivel de construcción del establecimiento, tú crees que hay aspectos de falencia de la seguridad?

**Educadora 1:** Sí, hay falencias en la seguridad, este es un edificio muy antiguo, el tema de las tejas, el tema de las cornisas de la, de la estructura esta como suelta, ha pasado de repente que, no sé, se cayó un pedazo de madera de acá y ahí después de eso lo vienen a arreglar, una vez se cayó una rama de palmera, o sea de, sí de las de allá atrás.

**G.P.:** Como que tienen que suceder las cosas para que...

**Educadora 1:** Para que uno lo pueda visualizar, porque la verdad es que yo no soy entendida en este tema, entonces yo de repente veo un árbol, por ejemplo, pero no tengo la capacidad de decir, oye ese árbol está podrido, se puede caer, es peligroso, ¿me entiende?, entonces es como que uno en ese sentido no tiene mayor influencia en esa, en esos detalles.

**G.P.:** ¿Entonces qué falencias en la comunidad y en el ambiente pueden afectar tu salud?, en este ambiente de aprendizaje.

**Educadora 1:** Cosas fortuitas.

**G.P.:** Cosas fortuitas.

**Educadora 1:** Como por ejemplo el tema de la infraestructura que podría afectar dentro de mi comunidad, las relaciones son buenas así que no podríamos tener mayores complicaciones o conflictos que no se puedan resolver, tengo las condiciones aseguradas para poder enfrentar situaciones de salud que me, me influyan, como los profesionales correspondientes, yo creo que a lo mejor el tema de la infraestructura es una falencia.

**G.P.:** Y no sé, ¿plagas, malos olores? Al menos a mí lo que me llama la atención es la cantidad de sillas que hay allá (risas)

**Educadora 1:** Claro, no, no lo había visto por ese lado, sí efectivamente.

**G.P.:** Como a nivel del ambiente, como alrededor, si tú salieras tú estarías segura pasando por al lado de esa torre de filas, sillas.

**Educadora 1:** Sí, no, no, tienes, tienes razón, uno pasa después por el lado de los talleres y efectivamente como que las sillas están encima o de repente el tema de los roedores, de que uno, no sé, anda en la universidad y se encuentra con ratones, el tema de que salen los encapuchados y que los carabineros tiren bombas lacrimógenas también atenta directamente contra mi salud.

**G.P.:** Sí, ¿qué te gusta y disgusta de este establecimiento referido a tu salud?

**Educadora 1:** A mí salud, lo que me gusta mucho las áreas verdes, eso me produce no sé, un equilibrio emocional y psicológico me gustan, me gustan los árboles, entonces el hecho de estar en contacto con los árboles, como que me gusta, me, me relaja. El tema de la bombas lacrimógenas, creo que es demasiado invasivo, creo que independiente que yo quiera o no quiera, es algo que nos afecta, no solamente por el hecho de que tienen gases, sino que es un estrés de que los niños están bien, de que si irá a llegar una lacrimógena para acá, de que después cuando tiene que irte, no te puedes ir por donde te vas siempre, porque esta hediondo y porque ese olor queda durante mucho días, entonces es como algo como complejo por todos lados, a lo mejor también conflictos que se han dado últimamente en situaciones de estrés con los apoderados, la falta de comunicación, pero son cosas que se pueden resolver y que no es siempre, sino que son como nudos que se dan de vez en cuando.

**G.P.:** Entonces a ti trabajar en este establecimiento ¿qué emoción te da?

**Educadora 1:** ¿A mí, en este establecimiento?

**G.P.:** Felicidad, estrés, tristeza.

**Educadora 1:** No, yo soy feliz.

**G.P.:** Motivación.

**Educadora 1:** Yo soy feliz en este lugar, pero no por un tema de salud, por un tema de historia de este jardín infantil.

**G.P.:** Ya.

**Educadora 1:** Entonces no es algo que yo pueda decir, no como este, sí a mí me encanta porque yo salgo y puedo tirarme en el pasto y hay muchos árboles y es bonito el lugar.

**G.P.:** ¿Cuánto tiempo llevas trabajando acá?

**Educadora 1:** Yo trabajando llevo 6 años, pero yo estude acá, entonces yo estoy del 2005.

**G.P.:** En el sentido de pertenencia.

**Educadora 1:** Sí, mi hijo estuvo en este jardín infantil, entonces es un, yo soy feliz acá, o sea si yo puedo dar algo, puedo sacar algo realmente bueno y que me motive, es este jardín infantil.

**G.P.:** ¿Qué edad tiene ahora a todo esto?

**Educadora 1:** Yo, 31, entonces a mí me fascina este lugar.

**G.P.:** ¿Y tú referente a todo lo que hemos conversado, tú qué medidas podrías fomentar, generar para beneficiar la salud como Educadora de Párvulo hacia ti y quizá hacia tus compañeras, hacia tus pares?

**Educadora 1:** No, yo creo que, a lo mejor charlas o momentos de esparcimiento, de tener pausas saludables, yo creo que a lo mejor sería como que lo único que falta aquí, porque nosotros tenemos cubierto el área de salud física, por ejemplo, si nos pasa algo, podemos tomar la licencia, no hay complicaciones, estamos asegurados por la ACHS, entonces tenemos como el respaldo de ese sentido, pero situaciones como para, del día a día, de repente como para quitar el esparcimiento.

**G.P.:** Como para quitar el estrés, como confrontar conflictos que han sucedido.

**Educadora 1:** Nosotros hemos tenido de eso, de esas capacitaciones, porque de repente vienen estudiantes de kinesiología y no sé, una vez hicieron intervenciones con el equipo y nos hicieron masaje y rico, o de repente tenemos los profesores de educación física, que dicen tenemos una jornada de reunión técnica, entonces ya dicen, vienen y nos hacen así como unos cinco minutos de relajación ¿me entiendes?, así como ejercicios básicos, pero a pesar de que contamos, es algo que se da de vez en cuando a lo mejor hacerlo de manera más estable.

**G.P.:** Más constante quizá igual generaría.

**Educadora 1:** Sí, que perdurara sería como ideal, pero es como eso, aparte de, de la comunicación que eso también favorece el ambiente laboral, el clima.

**G.P.:** Eso sería, ahí coordinamos la.

**Educadora 1:** Me avisas por mail

**G.P.:** Por, por mail te aviso, ya, muchas gracias

**Educadora 1:** A ti.

## **Anexo 6: Entrevista Educadora 2 Jardín Infantil 2**

Fecha: 16/11/16

Hora: 16:42

Nivel: Heterogéneo medio

Entrevistadora: Leyla Cabaña Cid

Transcriptora: Sara Malermo Sigloff

Simbología:

**L.C.:** Leyla Cabaña

**Educadora 2:** Educadora 2 Jardín Infantil 2

**L.C.:** ¿Cuál es su título?

**Educadora 2:** Educadora de párvulo, Licenciada en educación, Diplomada de intervención socioeducativa, y también profesora de yoga.

**L.C.:** O sea usted se ha autocuidado harto. ¿Cuánto tiempo lleva acá?

**Educadora 2:** Trabajando aquí en el Corazón Verde, 3 meses aproximadamente, me integré en agosto.

**L.C.:** De lo que lleva acá, ¿qué opina sobre este establecimiento educacional?

**Educadora 2:** ¿En relación a las relaciones de trabajo?

**L.C.:** Si, infraestructura, relaciones.

**Educadora 2:** Ya, en cuanto a infraestructura, es un espacio, por ejemplo, el espacio externo a la salida está súper bien restringido, porque hay harto espacio para movilizarse, para jugar, hay harto verde que eso es algo bastante ausente dentro de la ciudad entonces hay una posibilidad bien interesante para los niños y las niñas de colocarse con otro tipo de espacios. Ahora las salas corresponden al metraje que la JUNJI exige y yo considero que ese metraje siempre es bajo, no solo en este Jardín. Ellos hacen un cálculo con niños y niñas de pie, como si ese niño no se moviese, como si ese niño o niña no se acostara, entonces la sala, de acuerdo a la capacidad de matrícula que tenemos que tener siempre se hacen chicas. Entonces más que una característica del Corazón Verde creo que tiene que ver con las normativas JUNJI que es lo que solicita.

**L.C.:** Claro, el espacio es chico, incluyéndola a usted con su equipo educativo igual, les cuesta mucho moverse.

**Educadora 2:** Claro, no puedo realizar otro tipo de actividades, por ejemplo, actividades de mayor movimiento, resulta dificultoso, hay que sacar todo para afuera.

**L.C.:** ¿Los días de calor ha pasado algo? ¿Han sido muy calurosos?

**Educadora 2:** Los días de calor afortunadamente contamos con la posibilidad de salir al patio,

porque las salas además son muy calurosas. ¡Muy calurosas! no tienen ventilación, no hay circulación de aire, entonces, y en días como estos por ejemplo, predispones a los niños y niñas a un comportamiento mucho más irritable, porque hace mucho calor adentro y también te lleva a tener que realizar cambios dentro de tu organización del tiempo, por ejemplo nosotras tomamos la leche a las 15:30, hacemos una pequeña experiencia de aprendizaje, pero estos días de calor intenso, estamos trasladando esa experiencia al patio, incluso en desmedro de la misma experiencia, porque hay algunas que tú sabes que no funcionan en el patio, hay demasiada distracción. Pero hay que hacerlo porque estás pasando a llevar el bienestar de los niños y las niñas permaneciendo adentro, de ellos y el de nosotras.

**L.C.:** ¿Qué entiende por salud?

**Educadora 2:** Salud, es el punto de bienestar integral yo creo, que tiene que ver con el plano físico, pero también mental, emocional, espiritual de las personas, cuando todos esos aspectos están en equilibrio podemos hablar de una salud positiva.

**L.C.:** Y sobre el autocuidado, ¿qué opina?

**Educadora 2:** Es una necesidad en estos momentos, este trabajo tiene bastantes, te entrega muchos momentos muy lindos a nivel humano, el observar el desarrollo de una persona, el ser partícipe de eso, de ver cómo puedes transformar también su vida en función de las experiencias que tú le vas ofreciendo es súper enriquecedor, pero al mismo tiempo es muy agotador, es un trabajo física y mentalmente muy estresante. Entonces el autocuidado se vuelve una necesidad y una necesidad también como responsabilidad, porque tú no tienes que esperar que tu jefe, tu jefa te diga oye mira haz esto, cuídate, o busca ciertas alternativas para llevar la carga laboral, creo que es una responsabilidad personal también.

**L.C.:** Claro, es fundamental también para una persona en cualquier trabajo

**Educadora 2:** Claro, contigo misma, tu busca alternativas también de mantenerte sana, de cuidarte, y en el caso de la Educadora de párvulos, también de cuidar al equipo, respecto del clima, que uno promueve quizás, las interacciones.

**L.C.:** ¿Qué medidas tiene el establecimiento para beneficiar el cuidado de la salud de las Educadoras?

**Educadora 2:** Mira, este año, bueno esta explicación no la mencioné en la pregunta anterior, pero también creo que es una característica importante, es que se está reinventando, este año cambió la dirección del Jardín Infantil, y es una dirección totalmente distinta a la que se venía ejecutando por

la persona encargada anteriormente. Entonces el Jardín está funcionando en una línea distinta y como parte de esas nuevas propuestas, por ejemplo está el desarrollo de las comunidades de aprendizaje, que en JUNJI son como espacios habituales, pero en Jardines particulares todavía no aparecen como tal, esos son momentos calendarizados, que las familias conocen con anticipación, en que se suspenden las actividades medio día, y son espacios para que el equipo trabaje en equipo, converse, se capacite, reflexione, realice prácticas de autocuidado, entonces yo creo que desde ahí se está abriendo una oportunidad, pensando en este aspecto que está súper olvidado, que es el bienestar de las funcionarias. Así que creo que eso es importante, como apertura del Centro infantil.

**L.C.:** ¿Hace cuánto que está la Directora, hace un año?

**Educadora 2:** Un año aproximadamente.

**L.C.:** ¿Qué tenía de distinto la otra Directora?

**Educadora 2:** Era otro tipo de liderazgo, mucho menos participativo, con el foco pedagógico puesto en otros aspectos también, el Jardín está convirtiéndose, transformándose, pasando a una unidad educativa. Por muchos años fue un lugar netamente asistencial, entonces para las familias también se percibía este espacio como una guardería, por ejemplo, y es difícil transformar eso, entonces estamos en ese proceso en que las familias reconozcan en el Jardín un nuevo espacio, con una mirada distinta, eso implica tener otras responsabilidades, otras actitudes también.

**L.C.:** ¿Usted sabe por qué renunció la otra Educadora que estaba antes que usted?

**Educadora 2:** La que estaba en mi cargo, mira, en marzo renunció una Educadora que llevaba hartos años, porque ella ingresó a otra organización del Estado, al Jardín Infantil de contraloría o algo así, que, en términos de sueldo, de beneficios es mucho mejor, entonces se fue para allá. Y aquí ingresó una persona, que entiendo que era la primera experiencia laboral, y ahí según yo sé tuvo hartas dificultades, algunas que no logró resolver y finalmente renunció.

**L.C.:** ¿De qué nivel es usted, disculpe?

**Educadora 2:** Heterogéneo medio.

**L.C.:** Entonces la otra Educadora es Sala cuna heterogénea. ¿Es difícil esta convivencia entre los niños de heterogéneo y transición? ¿Son como de 3 a 5 años o no?

**Educadora 2:** Si, lo que pasa es que ahí también estamos en un proceso de modificación, porque el nivel debiese ser medio heterogéneo, y en este momento tenemos medio, transición heterogénea. Entonces tengo niños y niñas desde los 2 años y medio hasta los 5 años 3 meses, y ese es un rango demasiado amplio. Ahora, yo creo que es posible trabajar en un nivel heterogéneo, siempre y

cuando también el espacio te permita organizar en subgrupos, porque en el tema curricular, tu planificas y puedes evaluar diferenciadamente, pero si el espacio no te permite realizar este trabajo paralelo, se complica un poco las cosas. Ahora nosotras en el nivel tratamos de potenciar los aspectos positivos de lo que tiene que ver con la diversidad en la sala, y que por ejemplo los niños y niñas más pequeños, aprendan de los más grandes. Los más grandes pueden transmitir también su experiencia a los más pequeños, hacen un proceso de acompañamiento, se da una instancia bien rica en ese sentido, en cómo se acompañan, pero también están las temáticas que son propias de cada edad y que son difíciles de cohesionar, entonces tenemos algunas necesidades especiales dentro de la sala y eso hace mucho más difícil todo. Entonces apuesto para el próximo año en que efectivamente este nivel vuelva a ser medio heterogéneo, porque desde ahí tu puedes abordar con una sola línea.

**L.C.:** O sea 3 niveles en total aquí en el Jardín.

**Educadora 2:** No, son 2 niveles, sala cuna heterogénea y el medio transición heterogéneo. Yo tengo niños de medio menor, de medio mayor y de transición en una sala, entonces ahí, eso no está funcionando. Entonces ya no habría nivel transición, solo medio.

**L.C.:** Ah perfecto. ¿Las Educadoras de párvulos han presentado alguna afección o malestar?

**Educadora 2:** Si, uno se contagia de todo. Por trabajar en Jardín te contagias de todos los virus, bacterias que andan dando vuelta, o sea, lo que sea que el niño o la niña tenga uno se contagia, resfríos, amigdalitis, lo que llega, lo que va llegando uno se va contagiando. Pero además de eso, de la carga vírica por decirlo de alguna forma, también está el tema físico, que son como yo creo que la mayor cantidad de dolencias tiene que ver con el esfuerzo físico, dolor de espalda, de rodillas.

**L.C.:** Yo creo que, con su sabiduría, usted sabe cómo tomar a los niños y todo.

**Educadora 2:** Lo que pasa es que está la conciencia, como teórica de cómo deben ser las cosas. Uno intenta, por ejemplo, yo manejo ciertos conocimientos respecto de posturas del cuerpo, uno intenta, pero la dinámica en la sala es tan rápida, es tan exigente, que de verdad hay cosas que tú haces automáticamente. O sea, tenemos un niño que puntea y agrede con excesiva fuerza a todos, a nosotras también, entonces cuando hay que evitar que él dañe a otros niños, te aseguro que uno llega de la forma que sea, o sea, es casi algo innato. Pero en general a nosotras se nos capacita harto, a las Educadoras de párvulos en temas de posturas, acá tenemos el beneficio de que están los estudiantes de kinesiología, sino, todos los años los hacen una capacitación de seguridad y también de estos temas. Pero yo creo que es poco lo que se pone en práctica.

**L.C.:** Claro. ¿Qué hace el establecimiento cuando una Educadora tiene algún malestar?

**Educadora 2:** ¿Físico?

**L.C.:** Físico, si, o mental, puede ser crisis de pánico, algún tipo de malestar dentro del Jardín en sus horas de trabajo.

**Educadora 2:** Mira en el tiempo que yo estoy no nos hemos enfrentado a ninguna de esas situaciones, pero hay protocolos, entonces si tú tienes algún problema físico, por ejemplo, producto del trabajo, te subiste a sacar una ténpera del mueble y te caíste, ahí corre el seguro laboral, entonces tu deberías presentarte en asociación chilena de seguridad, esa es la instancia a la que debes derivar, en caso que sea un accidente laboral. Ahora si eso tiene que ver con un malestar físico, por ejemplo, un dolor de cabeza que no se te pasa, siempre es conversable, según la situación que estén en sala también, o sea si estoy yo y otra compañera difícilmente puedo retirarme y hablar con la directora y decirle oye me voy para la casa porque no me puedo el dolor de cabeza. Pero, por ejemplo, nos ha sucedido, la semana pasada incluso tuve a una de las técnicas de mi sala, estaba con un malestar, despertó con un malestar, no se sentía en condiciones de venir, entonces desde ahí la Directora ofrece que, en ciertas situaciones de salud, que son repentinas, que tú no las puedes prever puedas hacer uso de un día administrativo, siempre y cuando seas responsable, cumplas con tu asistencia, porque el día administrativo siempre debe avisarse con tiempo.

**L.C.:** ¿cuántos son los días administrativos?

**Educadora 2:** 2 días, ah tenemos 6 días administrativos anuales, pero para poder hacer uso de ellos, tú tienes que solicitárselo a tu jefa con 2 días de anticipación mínimo, para que el Jardín también se pueda preparar para la ausencia de una persona. Pero, por ejemplo, si yo me siento mal, eso nos pasó el viernes, una compañera amaneció súper delicada de salud entonces ella es súper responsable, llamó a la Directora y le dijo ¿me puedo tomar la mañana? para recuperarme bien, tomarme un remedio, sentirme mejor, y después voy a trabajar. Perfecto, ya, si le da la media mañana y ella después llegó a trabajar normalmente, entonces en ese sentido también hay criterios para entender las situaciones. Y algo más emocional no lo he vivido, pero me imagino que opera de la misma forma, siempre y cuando tu nivel, el nivel esté funcionando, pueda quedar otra persona a cargo, alguna situación como que estás pasando por un problema familiar grave y estás súper afectada, salir de la sala a tomarte un tecito un rato, calmarte, volver y si es muy difícil puedes pedir permiso y te vas. Hay comprensión y empatía desde mi punto de vista.

**L.C.:** ¿Ha entregado licencias médicas o faltas justificadas?

**Educadora 2:** No, es que ahora faltó poco al trabajo y me enfermo de cosas pequeñas, solo resfríos, me mejoro. Y además llevo súper poco tiempo trabajando acá.

**L.C.:** Si, 3 meses. ¿usted sabe si este establecimiento respeta estas licencias a otras compañeras?

**Educadora 2:** Si, es obligación del establecimiento respetar una licencia médica porque es un documento legal. Siempre y cuando sea entregado en los plazos que corresponde. Las licencias se cumplen, el personal se las toma, eso funciona de acuerdo a la ley.

**L.C.:** ¿Cómo es la relación con el equipo educativo?

**Educadora 2:** Con el equipo de mi sala, mira yo para ser una persona que se integró ahora y con un equipo que ha tenido bastantes cambios, que ha estado como bien resentido en ese aspecto, es una relación bien positiva. Yo también creo bastante que la jerarquía tiene que ver con la distribución de los roles, pero no con la superioridad de las personas, entonces hacemos un trabajo bien horizontal, yo valoro mucho, bueno tengo varios años de experiencia ya trabajando y reconozco el aporte del equipo técnico, el equipo es tan fundamental como la presencia de la Educadora, entonces yo valoro mucho el trabajo que hacen las chiquillas técnicas de mi sala, valoro mucho la opinión que también tienen, imagínate que yo llegué en agosto, quién conoce más al grupo, entonces es súper importante al momento de planificar, al momento de evaluar, de conversar las situaciones particulares de los niños y las niñas, hay cosas que son privadas y que por supuesto esas no se comentan con el equipo, algunas que tienen resguardo, pero hay otras que si es importante comentarles porque las chiquillas tienen muchos años que aportar. Entonces yo trato que la relación en general siempre sea de buen trato, de mucho respeto y con la mayor comunicación posible, y nos llevamos bien, las chiquillas también me lo han manifestado, que están contentas conmigo, se sienten a gusto, saben que podemos conversar, a si es que así es como ha funcionado.

**L.C.:** ¿La Educadora, la Directora y las demás personas de acá?

**Educadora 2:** Con la otra sala tenemos algunas instancias para compartir, de repente planificamos actividades en conjunto y ahí trabajamos todas, esos son los espacios que compartimos. Y también se celebran varias cosas en conjunto, como que se va intentando siempre fortalecer el vínculo, por ejemplo, los cumpleaños, tratamos de hacer algo todas juntas, nos turnamos en el almuerzo para poder acompañarnos, celebramos el día de las técnicas, les hacemos una linda celebración, el día de las manipuladoras de alimento, tratamos de compartir esos espacios. De repente nos juntamos afuera, un asado, una onces, vamos a algún local a tomar algo en la noche, como que también intentamos de tener los espacios de esparcimiento y para compartir, que son dentro del tiempo libre

que se da, porque estás todo el día en función del trabajo, entonces ahí nos relajamos, ya conversamos otras cosas. Pero yo creo que, si bien en todos los equipos son distintos, en todos los equipos hay diferencias, si hay respeto y eso se ve en las relaciones diarias, de apoyarse, en la sala falta una compañera y puede ir alguien a apoyar a la otra persona. Acá hay sistemas de turnos porque todo el día acá hay niños y niñas, desde muy temprano hasta muy tarde, entonces, por ejemplo, en la semana pasada en mi nivel ocurrió que 2 personas entraban al turno de más tarde, 2 técnicos llegaban a las 10 de la mañana, entonces yo estaba sola con una técnico recibiendo a todos 2 horas, desde las 8 hasta las 10.

**L.C.:** ¿Cuántos niños son en su nivel?

**Educadora 2:** 24, son hartos porque es un heterogéneo. Entonces, no podíamos sola, porque hay que estar atendiendo familia, además ver las actividades, haciendo el círculo, estar preparando la ropa, sacando cuadernos, era mucho, entonces en la otra sala se vino una persona a apoyar, nosotras también lo hacemos así, así que hay apoyo, se promueve.

**L.C.:** ¿siente que se le respetan sus derechos de trabajadora en este establecimiento?

**Educadora 2:** Si, totalmente.

**L.C.:** ¿Y sobre las marchas que han tenido?

**Educadora 2:** ¿quiénes?

**L.C.:** Acá han ido a marchar en este Jardín por lo que sé.

**Educadora 2:** ¿Las funcionarias?

**L.C.:** Si.

**Educadora 2:** No, nosotras no podemos participar de ese tipo de instancias 100% porque los niños y las niñas vienen, entonces con quién se quedan.

**L.C.:** Claro. Es que había un día que hubo una marcha de los niños, de hecho, no vinieron muchos niños. Me dijeron que Corazón Verde andaba dando vueltas en la marcha.

**Educadora 2:** No, no es así. Un día miércoles, que hubo comunidad de aprendizaje, algunas optan por no traerlos porque les complica venir a buscarlos a medio día, entonces no vienen cuando salen temprano. Y debido a que había poca asistencia, podía salir una persona por sala. Entonces fue una persona por sala, más la secretaria, fueron 3 personas, de todo el Jardín Infantil y participaron en la marcha que hicimos acá, pero el Jardín no puede participar como tal, fueron 3 funcionarias, miembros de la asociación de funcionarios, tampoco puede cualquier persona, tiene que pertenecer a alguna organización.

**L.C.:** ¿Qué tan segura se siente trabajando en este establecimiento?

**Educadora 2:** Bastante segura. Bastante segura de que la normativa se cumple en cuanto a funcionamiento y por otro lado porque estamos en un lugar alejado por ejemplo de los conflictos, cuando han habido movilizaciones y lanzan lacrimógenas, el olor puede llegar, pero nada que represente un riesgo, ni para nosotros ni para los niños y las niñas. Ahora, hace como 2 semanas hubo una amenaza de bomba.

**L.C.:** ¿Cómo se vivió eso acá?

**Educadora 2:** Nos avisaron, vino la señal de evacuación y en 5 minutos nosotros ya estábamos fuera, porque tenemos un plan de emergencia, lo sabemos ejecutar, así que evacuamos a nuestra zona segura dentro del Jardín Infantil, y después regresamos. A sí que no hay problema, y eso yo creo que no tiene que ver con estar aquí en la universidad, porque en otros lugares también sucede, y en ese sentido sí bastante resguardada, o sea, en algún momento trabajé en un Jardín Infantil donde abríamos la puerta y estábamos en la avenida Matucana, con un tránsito de micros gigantes, de gente, en cambio acá tenemos la seguridad de que si un niño o una niña traspasara la puerta sigue estando dentro de la universidad, va a haber una persona que lo va a ver, están los guardias en los puntos de entrada, en ese sentido, las puertas funcionan.

**L.C.:** ¿El establecimiento respeta las normas de seguridad? extintores al día, zona de seguridad en caso de incendio.

**Educadora 2:** Las zonas están demarcadas pero los extintores no están al día, y eso no tiene que ver con la gestión del Jardín Infantil, sino que, con la universidad, porque se ha solicitado que se recarguen los extintores y la universidad está esperando hacer la revisión de todos los extintores de la universidad. No están todos vencidos, pero quieren hacerlos todos de una, entonces no quieren llevarse estos primero y después tener que ir a buscar los de matemática, entonces están esperando que se venzan los otros para hacerlos todo. Y eso nos trajo un problema en la última supervisión de JUNJI porque es un costo grave.

**L.C.:** Es peligroso igual, si hubiese sido la bomba.

**Educadora 2:** Si tuviésemos un amague de incendio no tenemos con que combatirlo, habría que evacuar, por ejemplo, eso lo sabemos todas, sabemos que no están al día los extintores entonces si algún día hubiese un pequeño amague de incendio hay que evacuar, ninguna puede intentar apagarlo porque no hay medios.

**L.C.:** ¿Qué falencias ve en este establecimiento que podrían afectar su seguridad?

**Educadora 2:** Más que la seguridad, yo creo que es el bienestar, porque la seguridad, si bien, ya, imagínate un día pasó algo en la rectoría, cayó una bomba en la rectoría, una molotov, y hay fuego, no se puede salir por ese lado, teniendo también esta otra puerta y quedamos directo a la calle, no estamos dentro de la universidad, entonces es seguro. Pero respecto del bienestar si creo que una debilidad tiene que ver con que esta construcción es nueva, la de las salas, estéticamente es bastante armónica, agradable a la vista, el patio, todo, pero es muy calurosa, ahí hay una falla de construcción, porque la ventilación no es la que debiese tener y ahora estos tiempos son críticos, realmente hace demasiado calor.

**L.C.:** y eso que hay vegetación en el Jardín.

**Educadora 2:** Claro, a pesar de eso, pero es muy fuerte el calor.

**L.C.:** ¿Entonces salen con dolor de cabeza?

**Educadora 2:** No, los niños lo pasan mal, imagínate esa sensación de calor extremo es como que te aletarda, están todos cansados, aletardados porque no hay ventilación.

**L.C.:** Se vuelven más irritables.

**Educadora 2:** Si, con calor se irritan, toleran menos, pelean hartos.

**L.C.:** ¿y eso les genera algún tipo de estrés al equipo?

**Educadora 2:** Y a ellas también, sí. Incluso para ti misma como trabajadora es súper desagradable trabajar en un espacio tan caluroso porque estas todo el rato sofocada, no entra aire por las ventanas, es terrible.

**L.C.:** Si, es terrible. ¿Qué falencias ve en la comunidad y en el ambiente que puedan afectar su salud? empresas dañinas, concentración de desechos, malos olores, plagas, protestas, protestas de los estudiantes.

**Educadora 2:** Yo creo que para mí lo más complejo es la carga alérgica del sector, eso no me ha pasado en otros lugares, realmente es difícil, para la realización de actividades, igual se siente, eso es súper fuerte, tú vas al patio y las molestias, yo no soy alérgica pero incluso así comienzo a sentir los síntomas de las alergias, por el plátano oriental y como estás hablando me ha pasado y de repente siento que tengo pelusas en la garganta, es una cosa muy desagradable, así que yo creo que eso en términos de salud, porque tal vez en un segundo lugar podrían ser las modificaciones, en caso de que alguna vez alguna se saliera de control y tuviera como una consecuencia grave, porque en general como te digo los encapuchados salen, nos avisan, cerramos las ventanas por si acaso hay olor a gas, no es más que eso.

**L.C.:** ¿cierran las ventanas en verano?

**Educadora 2:** Hay que cerrarlas mientras tanto, sí.

**L.C.:** ¿Qué le gusta y le disgusta de este establecimiento?

**Educadora 2:** Me gusta el espacio, vengo de un Jardín Infantil con un espacio muy reducido y que es la característica de muchos centros, no era solo en la que trabajaba, espacios muy reducidos donde los niños y las niñas realmente ven pared solamente, el espacio es muy reducido, y eso impacta, impacta en como los niños y las niñas te piden el espacio, los aprendizajes que puedan desarrollar. Entonces, me gusta eso de acá, me gusta la autonomía también en el aspecto pedagógico que se tiene, me disgusta la percepción asistencial que tienen algunas familias todavía, pero entiendo que es parte de una transformación que no se da rápido, si es un cambio cultural que hay que hacer, entonces de un día para otro una familia no entiende el cambio que antes era una guardería y ahora es un centro educativo. Son miradas a mediano y largo plazo que hay que desarrollar.

**L.C.:** ¿pero cómo tipo de guardería, venían a dejarlos en horarios que ya se habían hecho los aprendizajes?

**Educadora 2:** Por ejemplo me ha pasado a mí que me ha costado mucho regular en mi sala el tema de la entrada, porque hay gente que llega hasta las 10 de la mañana, entonces, y 10 de la mañana un niño o una niña que no quiere entrar, entonces ahora estas trabajando en otra cosa, entonces no puedes destinar que una persona a estar 15 minutos afuera intentando convencer a un niño o niña para que entre, porque son episodios así de este tipo, un niño que se agarra de la mamá y que no me quiero ir y llora y la mamá y la tía la convence y le ofrece cosas, entonces. A las 9 nosotras tenemos el tope de ingreso, a las 9 hacemos el círculo del saludo, y resulta que no puedes estar a cada rato parándote, interrumpiendo el círculo porque llega una mamá que quiere conversar que se le perdió el polerón, que además trae la plata para pagar la cuota de no sé qué y que el niño hoy día se va temprano, tía le mandé el bloqueador. Entonces eso tiene que ver con que la familia no percibe al Jardín como un espacio educativo, porque esa interrupción no se debiese dar y si te quedaste dormida, llegaste atrasado, entra calladito, dices lo siento y me voy, pero cuesta eso, entonces hay niños y niñas que llegan a las 7:30 de la mañana y se van a las 18:30 de la tarde, o sea imposible, ni si quiera un adulto trabaja una jornada tan larga, como una guagua de 10 meses lo va a resistir. Entonces esas cosas, hacemos harto trabajo con la familia y la asistencia es bien baja, o sea se hacen un montón de actividades súper lindas, para relevar el protagonismo de la familia, para hacerla

sentir más participe del proceso y eso cuesta, esos son propósitos a mediano y largo plazo.

**L.C.:** ¿qué se siente trabajar en este establecimiento? felicidad, estrés, tristeza, depresión, motivación, cansancio.

**Educadora 2:** Yo me cambie de trabajo, buscando tranquilidad, en el lugar en el que estaba no podía trabajar tranquila. Y lo he encontrado, lo he encontrado acá, también otro propósito que yo tenía era poder enfocarme en lo pedagógico, y eso he podido también hacerlo acá, tú sabes que en un Jardín particular el trabajo pedagógico es un eje.

**L.C.:** Supe que les dan un espacio a ustedes para planificar.

**Educadora 2:** Si, es poco, porque como necesitas harto tiempo para dedicarte a eso, pero y las experiencias se ejecutan, el personal técnico se involucra,

**L.C.:** Claro, no hay ruidos de los autos acá.

**Educadora 2:** Claro, no y aparte desde el interés, porque yo también he visto lugares en que ya es la hora de la experiencia la Educadora la hace, y el personal que hay se sienta, hágala usted es la Educadora, usted estudió. Entonces eso acá no pasa, acá las chiquillas son súper buenas, saben, trabajamos juntas, yo trabajo en subgrupos, porque como tengo tanta diversidad de características que yo no podría estar en los 5 grupos, entonces una tía está en cada subgrupo liderando la experiencia que en el fondo es mi función y yo estoy en el grupo que más necesita, o si podemos, nosotras somos 4 en la sala, si hacemos 3 subgrupos, yo voy rotando, entonces me permite ir observando lo que está pasando en cada subgrupo, pero cada tía va liderando, entonces eso es súper importante.

**L.C.:** ¿Se siente satisfecha trabajando acá?

**Educadora 2:** Si, estoy satisfecha.

**L.C.:** ¿Qué medidas agregaría para beneficiar la salud de las Educadoras en este establecimiento? Educadoras y equipo.

**Educadora 2:** Claro, equipo completo. Hay harto que hacer ahí, mira los espacios, las chiquillas también están recién conociendo este espacio que yo te contaba de comunidad de aprendizaje, algunas todavía dicen, pero por qué suspende, por qué, para qué, entonces les cuesta entender todavía que esos son los espacios, los únicos espacios en los que nosotras podríamos capacitarnos, auto-cuidarnos, entonces yo creo que todavía ese espacio está ahí. Como relevar el espacio de comunidad de aprendizaje como una instancia de autocuidado, de capacitación, y creo que por ahí va, esos son los momentos en que podríamos trabajar temáticas como para bajar los niveles de

ansiedad, de estrés, para compartir lo que está pasando, no es solo en mi sala donde todos se están portando súper mal, o donde los apoderados están súper complicados, entonces yo creo que eso es algo importante, seguir fortaleciendo ese espacio. Yo creo que vamos en una dirección positiva, eso de crear espacios también para relacionarnos fuera del Jardín también es importante, porque no podemos estar todo el día hablando de trabajo.

**L.C.:** ¿y yoga?

**Educadora 2:** Yo estoy haciendo yoga en la universidad y desde acá somos 3 personas las que van, están todas invitadas y no cobro, así que...

**L.C.:** ¿hace yoga aquí en el taller de yoga?

**Educadora 2:** Hago yoga en el gimnasio de Educación parvularia los días miércoles de 18 a 19 horas y vamos hartas personas, hartos funcionarios de la universidad. Y como te digo van 3 compañeras de acá, va una manipuladora de alimentos, una educadora y una técnico. Tenemos otras compañeras que quisieran ir, pero por horario, por ejemplo, la secretaria no alcanza, y las otras bueno por otras situaciones personales que no van.

**L.C.:** Que bueno, no sabía, me hubiera dicho (risas)

**Educadora 2:** pero yo hago clases hasta diciembre. Pero yo puse afiches, fuimos al departamento, puse uno allá, en el lugar de las profes.

**L.C.:** ¿se sienten diferente las 3 niñas que van a eso?

**Educadora 2:** Si, o sea van todos los miércoles, yo las veo súper entusiasmadas, llegan listas, traen su ropa, yo en verdad trato poco de influenciarlas porque son compañeras, entonces yo en silencio no más, pero las veo y el día miércoles ya están listas, las veo y me dicen ya te vas, vámonos al gimnasio, no se pierden su clase de yoga y me lo hacen saber que les hace súper bien, que se relajen, que les ha servido.

**L.C.:** Eso beneficia mucho a la salud.

**Educadora 2:** Si, uno le pone muy poca atención a su cuerpo, cuando se enferma uno recién dice oh me pasa algo, entonces las niñas si están contentas con el taller. Espero el próximo año poder abrirlo más, hacerlo 2 días, difundirlo más también, ahora van como entre 15 y 17 personas por ahí, ese es el número de personas que van.

**L.C.:** Que bueno. Bueno eso sería. Gracias.

**Educadora 2:** De nada, que les vaya bien.

**L.C.:** A ustedes igual.

**Educadora 2:** Que les vaya muy bien en su proceso.

## **Anexo 7: Entrevista Educadora 3 Jardín Infantil 2**

Fecha: 16/11/16

Hora: 16:02

Edad: 33 años

Nivel: Sala cuna heterogéneo

Entrevistadora: Leyla Cabaña Cid

Transcriptora: Sara Malermo Sigloff

Simbología:

**L.C.:** Leyla Cabaña

**Educadora 2:** Educadora 2 Jardín Infantil 2

**Educadora 3:** Educadora 3 Jardín Infantil 2

**Directora 2:** Directora Jardín Infantil 2

**L.C.:** ¿cuál es su título?

**Educadora 3:** Licenciada en educación y pedagogía en educación parvularia. Y tengo un magíster en educación, mención en evaluación; todo de la UMCE.

**L.C.:** ¿Qué opina sobre este establecimiento educacional?

**Educadora 3:** ¿La universidad o el centro infantil?

**L.C.:** El centro infantil.

**Educadora 3:** Que amplía tú pregunta. ¿Qué opino del centro infantil? ¿En relación a qué ámbito?

**L.C.:** En relación a infraestructura, en relación con el equipo educativo, relación con apoderados, todo.

**Educadora 3:** A ver, yo llevo 6 años acá, y el centro infantil ha sufrido hartos cambios estructurales, físicos, cambios de organizacionales, entonces lo que es en este minuto es una metamorfosis sobre el centro infantil, es decir, somos un centro infantil que presta un servicio a las madres funcionarias de esta institución, pero también somos abiertas a la comunidad, es decir,

atendemos a niños particulares. El centro infantil funciona desde las 7:30 de la mañana hasta las 18:30 de la tarde, por lo tanto, nosotros llegamos, los niños están acá, nosotros nos vamos, los niños siguen acá. El propósito del equipo educativo siempre es mejorar el proyecto educativo, perfeccionar los aspectos metodológicos, nuestro proyecto educativo está siendo revisado y analizado por parte de todo el equipo para poder reformularlo porque hemos tenido hartos cambios, en relación al personal, a muchas cosas. Por ejemplo, antes teníamos 3 niveles y ahora tenemos 2, es un lugar de trabajo armónico, la relación con el equipo educativo es buena, se realizan experiencias de aprendizaje pertinentes a los niveles, intentamos abordar todos los aspectos del desarrollo de los niños y las niñas, pero también tenemos grupos heterogéneos entonces por ejemplo el grupo grande ha costado un poco, bueno Educadora 2 te va a contar más sobre eso porque ella llegó hace poquito a tomar ese grupo, se fue la otra educadora, renunció hace poquito la manipuladora de alimentos, hace unas semanas renunció la auxiliar de aseo, entonces estamos constantemente recibiendo gente nueva, la Directora 2 por ejemplo llegó hace 1 año, la secretaria llegó hace años, yo tengo tías nuevas de técnico también.

**L.C.:** ¿por qué se fue la otra educadora?

**Educadora 3:** hubo un problema con los apoderados y ellos pidieron la renuncia de ella, en ese aspecto, bueno, mira, voy a omitir comentarios sobre esa situación, eso si quieres se lo puedes preguntar a la directora. Somos un centro preferencial de práctica, trabajamos con estudiantes de diversas carreras en investigaciones, proyectos de vinculación, prácticas, yo soy la que los coordino. Tenemos gente siempre de diferencial, de párvulo, de kinesiología, de música, somos un jardín bien especial la verdad, no somos un jardín tradicional. Eso implica harto trabajo también, especialmente para mí que soy la que lleva las prácticas y acompaña como a esos procesos, como soy la educadora más antigua, llevo haciendo esto, ese trabajo durante harto tiempo, me gusta, me gusta mucho mi trabajo, me gusta este lugar, en los aspectos pedagógicos hacemos un buen trabajo por las otras educadoras, con las familias falta un poco trabajar para que vean el jardín desde un punto de vista educativo más que como una guardería porque muchos tienen a los niños 11 horas acá.

**L.C.:** Es harto.

**Educadora 3:** 11 horas para un niño, claro, que quiere aprender y que quiere jugar y divertirse, es mucho, y están todo el día acá. que más te puedo decir, tenemos hartas redes de apoyo, porque trabajamos, bueno utilizamos las redes de apoyo que la universidad presenta, eh utilizamos los espacios del campus, trabajamos con hartos profesionales que nos visitan, no directamente, no

tenemos por ejemplo un equipo multiprofesional como psicopedagoga, psicólogo, fonoaudiólogo, no tenemos, sin embargo, si tenemos proyecto de inclusión, hemos tenido niños con NEE varias veces, pero no tenemos las menciones ni estamos preparadas, nos aventuramos y entregamos todo el amor que podemos y la vocación en ese tipo de desafíos, pero no, no estamos teóricamente preparadas para eso. ¿Que más te puedo contar?

**L.C.:** la infraestructura de su jardín.

**Educadora 3:** Bueno, el jardín fue diseñado para ser un jardín infantil, esto existía solamente la casona, se diseñaron las salas para tener 3 grupos, en la sala cuna, el grupo A, que es sala 1 heterogéneo, había 2 grupos de niños, 1 era sala cuna y el otro era como nivel medio. Y la otra sala era transición. Ahora en este momento hay sala cuna heterogéneo, y nivel medio y transición heterogéneo, solo 2 niveles. Somos un jardín, nuestro proyecto educativo tiene 2 ejes centrales que son la sustentabilidad y la parte emocional, si tú te fijas igual trabajamos harto con la sustentabilidad, trabajamos harto con material de desecho, tenemos huerto, tenemos el jardín, esas cosas las hemos hecho acá, trabajamos el año pasado, bueno, yo más que todo, porque las chiquillas son nuevas, las 2 educadoras que son nuevas. Pero es algo que se ha mantenido en el tiempo, está desde antes que yo llegara ese proyecto, yo he tratado de guiarlo por los ejes, he guiado todo ese tipo de actividades porque nuestro proyecto educativo está enmarcado en eso, en esa metodología, en esos temas, la familia participa bastante, no todos, tenemos varias actividades con las familias, actividades grandes, ferias de material pedagógico, la navidad, la fiesta de septiembre, hacemos escuelas para padres, talleres, tenemos muchos estudiantes también, no sé qué más contarte del jardín.

**L.C.:** La relación entre educadoras y técnicos

**Educadora 3:** Es que depende, yo personalmente, tengo muy buena relación con todas las técnicas, he trabajado con todas, las antiguas, las que se fueron y las que han llegado, y tengo muy buena relación, relación de confianza, laboral por supuesto, creo que hemos logrado hartas cosas como equipo, me siento orgullosa del equipo que tengo en sala, hemos trabajado harto para mejorar el profesionalismo, los aspectos técnicos más que asistenciales, pero considero que tengo una muy buena relación con todo el equipo, con la gente de la cocina, de la oficina también, súper bien.

**L.C.:** Bueno, no le voy a preguntar cómo se siente trabajando aquí, si eso dijo, que estaba súper acá.

**Educadora 3:** O sea, no, mira, me gusta mi trabajo, me gusta lo que hago, sin embargo, estoy muy descontento con los aspectos administrativos, en cuanto a las remuneraciones porque tengo grado

20 y soy magíster, si tu revisaras la UMCE, los profesionales con grado de magíster, qué grado tienen y sus remuneraciones, están a años luz de mi realidad, y eso en realidad igual me inquieta.

**L.C.:** Claro

**Educadora 3:** y no me agrada.

**L.C.:** por las marchas, las he visto

**Educadora 3:** claro, pero eso es del reajuste, yo hablo de mi situación personal.

**L.C.:** ¿qué entiende por salud?

**Educadora 3:** todo lo relacionado al cuerpo, al bienestar, mental, físico, emocional, espiritual, salud integral.

**L.C.:** y el autocuidado, ¿qué opina del autocuidado?

**Educadora 3:** la capacidad para auto cuidarse (risa), para poder por mí misma generar herramientas e instancias y acciones que me protejan y puedan prevenir enfermedades.

**L.C.:** ¿qué hace usted por su autocuidado?

**Educadora 3:** bueno, cuido las posturas, la espalda, he aprendido a no estresarme con los problemas que sé que no van a cambiar, y he tratado de aprender a convivir con ello, hago harta actividad física, hago yoga, trato de cuidar mi voz, trato de cuidar mi espalda, sin embargo, igual cuesta, porque tengo hartoo trabajo acá, con los niños y las niñas en sala y con los estudiantes.

**L.C.:** ¿es de sala cuna usted?

**Educadora 3:** es que vamos rotando.

**L.C.:** rotan las educadoras de aquí.

**Educadora 3:** claro, cada 2 años, pero yo he estado allá y acá.

**L.C.:** ¿qué medidas tiene este establecimiento para beneficiar el cuidado de la salud, de ustedes, las educadoras?

**Educadora 3:** (pensando) tenemos sillas acordes, tenemos para, no sé cómo se llama la goma para apoyar las muñecas, para el computador, en realidad, poco tenemos para el autocuidado, tenemos pocas instancias, y las instancias que hay sin niños, son reuniones técnicas, trabajamos para el equipo técnico.

**L.C.:** claro, no se genera un espacio para ustedes.

**Educadora 3:** igual las educadoras tenemos nuestra oficina, tenemos instancias para conversar y todo, eso si yo podría insistir en que favorece al trabajo, pero como autocuidado, no mucho.

**L.C.:** ¿ha tenido alguna afección provocada por su trabajo?

**Educadora 3:** si, físicas, he tenido accidentes, he tenido lumbago, y también producto de hartos problemas que se provocaron el año pasado, tuve estrés severo, por primera vez en mi vida que tengo estrés, estuve con 8 días de licencia.

**L.C.:** ¿le respetaron la licencia acá? ¿Fue pagada?

**Educadora 3:** si, aquí te pagan todo, en la institución no hay problemas con la licencia, por la isapre tampoco, pero fue por problemas laborales.

**L.C.:** ¿mucho trabajo?

**Educadora 3:** no, fue problema, se generó un conflicto grande acá en este jardín, producto de la gestión de la directora, no de la Directora 2, y me llevé todo el peso, de los apoderados, del equipo, tratando de solucionar todo, me llené de conflicto y todo, así que eso me provocó el estrés, producto de una mala gestión directiva.

**L.C.:** ¿y el lumbago?

**Educadora 3:** el lumbago fue por un accidente, una caída que tuve acá, en invierno, me caí, se congela el piso, donde cae el agua de la canaleta, esa agua que cae se congela, y yo me resbalé, volé por el aire y me caí, y caí con la zona lumbar, y no me dieron licencia en la ACHS, trabajé con el golpe como 1 semana y hasta que me provocó el lumbago y trabaje, no me dieron licencia por el lumbago así que trabajé con lumbago normalmente, nunca hice reposo, nunca me recuperé, por lo que cada año cuando hace frío, me duele la zona lumbar, desde que tuve esa caída.

**L.C.:** y cuando sea mayor va a tener algún tipo de (interrumpe Educadora 3)

**Educadora 3:** probablemente

**L.C.:** ¿pero eso pasa todos los años?

**Educadora 3:** no, ahora se echa un líquido para. El musgo, esto fue hace como 4 años, o sea, hay que lavar, como el musgo que se genera, que se junta, se acumula, pero cada año hay que hacerlo para que no se acumule en invierno.

**L.C.:** ¿pero se hace diario eso?

**Educadora 3:** no, no, cuando pasa eso.

**L.C.:** (pensando y revisando las preguntas) los criterios del establecimiento en estos casos de faltas justificadas, licencias médicas, así como máximo de días de ausencia al año, pago de licencias, en caso de accidentes (interrumpe Educadora 3)

**Educadora 3:** es que no tenemos problemas de ausencias, tenemos poca, o sea, trabajamos con gente mayor, sobretudo antes que, bueno, se han ido varias personas, pero la gente mayor igual

tenía meses o años de licencia y acá nunca han tenido problemas, igual el equipo que ahora, hoy está, no tenemos problemas de ausencia, resfríos y cosas así, pero las tías mayores han tenido meses y años de licencias.

**L.C.:** ¿años de licencia? (con asombro)

**Educadora 3:** sí, casi un año de licencia.

**L.C.:** ¿y lo pagan?

**Educadora 3:** sí, lo pagan todo

**L.C.:** ah, que bueno. O sea, que no hay como días máximo de ausencia.

**Educadora 3:** no, si las enfermedades son enfermedades.

**L.C.:** ¿siente que respetan sus derechos como trabajadora dentro de este establecimiento?

**Educadora 3:** sí, sí, sí.

**L.C.:** pero igual tiene problemas administrativos o sea de pago por su grado académico.

**Educadora 3:** o sea, mira, mi problema no es de pago por el grado académico, mi problema es que yo siento que en el escalafón profesional hay educadoras que estamos en desmedro del resto porque somos el único profesional de la UMCE que tiene ese grado, sin considerar que yo tengo grado de magíster, eso podría ser mejor pagado aún, ya solo siendo educadora nos pagan, tenemos grados 20, y no existen los profesionales grado 20 en la UMCE, si entra un fonoaudiólogo, entra con grado 9, 11, 12, es decir, ganan el doble que nosotras y eso desmotiva mucho.

**L.C.:** sí.

**Educadora 3:** además, dentro de las instituciones públicas somos la peor pagada.

**L.C.:** ¿se siente segura trabajando aquí en este centro?

**Educadora 3:** sí, me siento segura, me siento cómoda, me siento muy querida, conozco a todo el mundo para allá.

**L.C.:** ¿acá se respetan las normas de seguridad? extintores al día (interrumpe Educadora 3)

**Educadora 3:** no, los extintores están vencidos, nos han fiscalizado un montón de veces y no los vienen a restaurar, hemos pedido, vienen de la JUNJI, sabemos que están vencidos, pero esos protocolos son internos, no es del jardín, porque estamos dentro de una institución.

**L.C.:** ¿cada cuánto los cambian?

**Educadora 3:** cuando cambian para toda la universidad, cuando ya tienen no sé, un año debe ser.

**L.C.:** ¿zona de seguridad en caso de? (interrumpe Educadora 3)

**Educadora 3:** sí, eso lo hemos gestionado las educadoras, hemos señalado, hemos hecho plan de

seguridad, hemos elaborado protocolos, hemos hecho ensayos, hemos capacitado al equipo técnico, eso es algo interno. Igual hemos hecho, yo tengo el curso de control de incendio, de primeros auxilios.

**L.C.:** ¿ve alguna falencia en la construcción del establecimiento que podría afectar a la seguridad de (interrumpe Educadora 3)

**Educadora 3:** si, igual hay grietas, el muro está inclinado, cosas, lo que más me preocupa es el tema del calor, porque el jardín está fabricado con una construcción donde el techo está en una lata sobre un espacio abierto, entonces se genera como el efecto de un horno, entonces yo te puedo decir en noviembre, diciembre, enero, acá hay 40°C en la sala, no tenemos aire acondicionado, entonces eso para mí es un problema porque nos vamos con jaqueca todos los días, los niños despiertan mal genio de las siestas, transpiran, es insostenible, algo realmente sorprendente.

**L.C.:** niños mal genio es estrés para el equipo educativo igual.

**Educadora 3:** y afecta el bienestar para ellos también, entonces, eso es una falencia que tenemos.

**L.C.:** claro, y ¿cuál muro inclinado?

**Educadora 3:** en la muralla

**L.C.:** ¿de la sala?

**Educadora 3:** no, de acá al lado. La que colinda con las casas que están acá.

**L.C.:** ah ya, ¿pero eso se puede caer?

**Educadora 3:** claro.

**L.C.:** ¿es de material como adobe?

**Educadora 3:** tú lo mueves. Igual hace poco le hicieron un pilar para sostenerlo, pero no es la idea, deberían hacerlo de nuevo. Me preocupa que, habiendo un temblor fuerte, eso puede caer.

**L.C.:** sí. (silencio de segundos) ¿Qué falencia ve en la comunidad y en el ambiente que puedan afectar su salud?

**Educadora 3:** los gases, lacrimógenas, bomba, el tema de los carabineros que entran, que tiran, o sea, nos caen las bombas acá súper cerca, hay que evacuar de repente.

**L.C.:** ¿llegan acá?

**Educadora 3:** acá llegan, oye los gases llegan súper seguido, tenemos que cerrar ventanas, puertas.

**L.C.:** yo pensaba que acá llegaban menos donde se ven como más adentro.

**Educadora 3:** no, si llega. El viento viaja hacia acá.

**L.C.:** claro.

**Educadora 3:** Igual acá aparte tenemos, han entrado a robar al jardín y lo otro que roban los autos, aunque estén acá afuera, siempre, súper seguido. Bueno, nosotras las funcionarias, dejamos nuestros autos en el estacionamiento en todo caso, ese conflicto, ese problema, lo tienen más los apoderados.

**L.C.:** ¿qué han entrado a robar acá? ¿hace cuánto fue?

**Educadora 3:** del año pasado.

**L.C.:** del año pasado. ¿qué robaron?

**Educadora 3:** rompieron, no sabemos, no robaron, entraron, dejaron las huellas, rompieron el vidrio, la protección de la ventana, pensamos que a lo mejor intentaron y alguien los vio y saltaron.

**L.C.:** ¿alguna concentración de desechos, malos olores?

**Educadora 3:** no

**L.C.:** las protestas no generan ningún (interrumpe Educadora 3)

**Educadora 3:** las bombas sí, pero las protestas de estudiantes no molestan, no y los estudiantes son súper respetuosos con este lugar, ha habido toma total de la UMCE y nosotros seguimos trabajando. Nunca han ingresado al jardín, no se han tomado nunca el jardín.

**L.C.:** ¿qué le gusta y le disgusta de este establecimiento?

**Educadora 3:** es que ya te he dicho como todo en realidad, me gusta, de lo que te dije, yo me quedo con las remuneraciones. Me gusta la UMCE, estudié acá, hice el magíster acá, tengo hartos lazos afectivos con personas que trabajan acá, conozco a todo el mundo desde que estudiaba, eh... me gusta mi equipo, me gusta trabajar con los niños y las niñas, me gusta mucho trabajar con estudiantes también y ayudarlos a los jóvenes en formación, me gusta lo que hago.

**L.C.:** si me han dado buenas referencias de este jardín como práctica, para hacer la práctica.

**Educadora 3:** soy súper colaboradora con los estudiantes. Lo que me disgusta es eso, que me gustaría que mis remuneraciones se alienaran con las otras instituciones públicas, ahí estaría 100% contenta.

**L.C.:** ¿pero se siente satisfecha acá?

**Educadora 3:** sí, tengo raíces ya (risas)

**L.C.:** ¿agregaría alguna medida para beneficiar la salud de las educadoras acá?

**Educadora 3:** si, yo generaría más espacios de encuentro, no solo con las educadoras, con el equipo. Tenemos reuniones técnicas, hace poco, este año solamente, igual las hemos ocupado para muchas cosas, para trabajar en el proyecto, para algunas capacitaciones, pero siempre es cortito el tiempo.

**L.C.:** claro.

**Educadora 3:** ojalá pudiéramos tener mayores instancias, para reuniones quizás, pero estoy conforme.

**L.C.:** Muchas gracias por su entrevista.

## **Anexo 8: Observación 1 Educadora 1 Jardín Infantil 1**

Hora de observación desde las 9:00 a las 10:00 AM

Día: 16 de diciembre del 2016

Nivel: heterogéneo mayor

Observadora 2: Gabriela Pérez

La Educadora 1 ingresa a la sala llamando a niños que deben mudarse; toma a una niña en brazo y se dirige al mudador, es un espacio reducido donde la educadora al mudar a la niña se topa constantemente con la pared, carga y ejerce fuerza al subir y bajar a la niña desde las piernas, luego toma a la niña en brazo se dirige a la sala, para comenzar el “encuentro” donde organizan el espacio con mobiliario la educadora y su equipo técnico forman un semi-círculo con sillas pequeñas, las cuales utilizan también, este periodo dura 40 minutos donde la educadora está en constante movimiento se levanta se sienta cada vez que interviene en una mediación. En la sala se encuentra con mobiliario solo para los niños/as, hay desniveles en la sala e infraestructura deteriorada, guarda polvos fuera de lugar, sostenedores de cortinas caídos. Sillas y mesas de maderas astilladas constantemente se golpean con las bordes de las mesas.

Termina la jornada cuando interviene la alumna en práctica y ella sale a ver el patio a organizar con la educadora del otro nivel la semana de Educadora 1 se sientan en el desnivel de la puerta ambas.

## **Anexo 9: Observación 2 Educadora 1 Jardín Infantil 1**

Hora de observación desde las 14:00 a las 15:00 PM

Día: 21 de diciembre del 2016

Nivel: Heterogéneo mayor

Observadora 2: Gabriela Pérez

Comienza el periodo de observación en la sala de reuniones y planificaciones donde al entrar hay un desnivel y variados objetos que son desperdicios de comestibles lo cual hace que el ambiente sea reducido; se sienta Educadora 1 en suelo en busca de planificaciones de años anteriores, busca en carpetas en un armario lleno de polvo se demora entre 40 a 45 minutos, luego se levanta y va al patio trasero con la documentación se sienta en mesas que están al aire libre que es mobiliario de los niños/as, ahí organiza que material utilizara, se sienta con sus piernas abiertas para poder apoyar documentación, luego se levanta a organizar el patio y a cortar ramas de un árbol para que no estén a nivel de los niños/as se pone a barrer y luego vuelve a tomar la documentación revisada que lleva a la oficina.

## **Anexo 10: Observación Educadora 2 Jardín Infantil 2**

Fecha: 16-12-2016

Hora de inicio: 11:00

Hora de término: 12:15

Nivel: heterogéneo

Observadora 1: Sara Malermo

Contexto: En primera instancia en una clase de inglés, luego tiempo libre en el patio, y después almuerzo. Inicialmente con 18 párvulos y 5 agentes educativas (1 Profesora de inglés, 1 Educadora de párvulos, 1 Educadora diferencial en práctica, y 2 Técnicos en atención de párvulos).

Observaciones:

La Educadora 2 se encuentra en su oficina descargando videos para la clase de inglés, mientras las Técnicas y Educadora diferencial se encuentran en el patio con los niños y niñas, y la Profesora de inglés esperando en la sala.

Existe mobiliario a la altura de los niños y niñas con diversos materiales a su alcance y disposición. Además 3 muebles en altura y profundos, para guardar materiales y recursos que manejan las adultas de la sala.

La Educadora 2 llega a la sala a instalar los recursos a utilizar (computador, proyector y parlantes) sobre una mesa pequeña, de las que ocupan los niños y niñas. Las otras agentes educativas entran a los párvulos a la sala. Una vez listo los recursos y los niños y niñas sentados en sus sillas dispuestas en media luna, la Educadora 2 canta una canción para lograr el silencio de los niños y niñas sin levantar la voz.

Luego, la Educadora 2 se inclina en el piso para manejar los recursos. Las otras agentes educativas se sientan en sillas de niños y niñas junto a ellos para mediar la atención de ellos.

Después de 5 minutos aprox. la Educadora 2 se sienta en una silla pequeña de niños y niñas.

La Profesora de inglés se encarga de enfatizar el vocabulario de inglés y la Educadora 2 realiza metacognición en español al término de cada video (3).

11:15 se retira del establecimiento la Educadora diferencial en práctica.

Mientras los párvulos ven los videos, la Educadora 2 recibe dos interrupciones por las que debe dirigirse a la puerta de la sala. También una llamada por citófono, el cual se encuentra al lado de la puerta de la sala, a la altura de la cabeza de la Educadora 2.

Un niño se orina en la silla, una Técnico sale de la sala a buscar su mochila para sacar ropa limpia. La Educadora 2 se apoya en la punta de sus pies para sacar papel higiénico del mueble en

altura, posteriormente se agacha sobre sus rodillas para secar el piso. Mientras la Técnico va a cambiarle la ropa al niño dentro del baño.

11:20 Terminan de ver los videos y salen al patio.

La Educadora 2 camina por el patio interactuando con los niños y niñas en ocasiones se agacha sobre sus rodillas para hablar con ellos.

La Educadora 2 se dirige a la oficina a hablar con la Directora 2 por un cable que le pidieron.

En el patio las Técnicas a veces se sientan en el pasto a interactuar con los niños y niñas. También hay una banca para los adultos.

Cuando vuelve la Educadora 2, se dirige a conversar con algunos niños y niñas y toma en brazos a una niña para mostrarle las nueces del árbol.

12:00 Llega el almuerzo a la sala y las agentes educativas les dicen a los párvulos que vayan al baño a lavarse las manos para almorzar.

La Educadora 2 se para arriba de una silla pequeña de niños y se apoya sobre la punta de sus pies para buscar toalla de papel en el mueble más alto.

Una Técnico se dirige al baño a lavar las manos de los niños y niñas, otra Técnico se encuentra en el patio entrando a los niños y niñas y los envía al baño, luego ayuda a repartir almuerzos y finalmente ayuda a algunos párvulos a comer. La Educadora 2 reparte almuerzos, servilletas y servicios. Y posteriormente, la Técnico que estaba en el baño mediando el lavado de manos, se dirige a la sala y comienza a ordenar los colchones para la siesta.

## **Anexo 11: Observación Educadora 3 Jardín Infantil 2**

Periodo de Observación desde las 11:00 hasta las 12:00

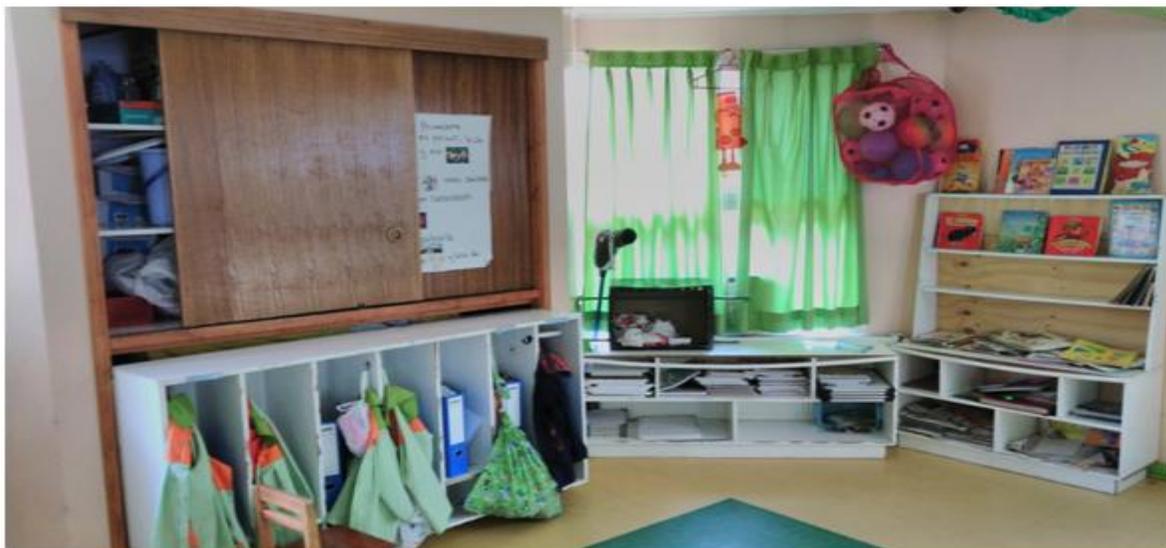
Fecha: 30-12-2016

Nivel: Sala cuna heterogéneo

Observadora 2: Gabriela Pérez

Jornada de planificación en la oficina de las Educadoras. La Educadora 3 se encuentra sentada en una pequeña oficina que comparte con las demás Educadoras, por lo cual el espacio es muy reducido solo hay un escritorio con gavetas y dos sillas giratoria donde se encuentra sentada, si se mueve bruscamente golpea con la pared y la puerta, la cantidad de documentación guardada hace que el espacio sea reducido y lleno de polvo que constantemente sale en suspensión, debido a lo anterior, la Educadora 3 sale a una sala con su computador y se pone en la mesa de niños/ y ocupa un silla igualmente se acomoda, esta durante la hora sentada encogida mirando su pc leyendo a voz baja para concentrarse y escuchar debido al ruido que hay.

## **Anexo 12: Aula Educadora 2, Jardín Infantil 2**



**Anexo 13: Aula Educadora 2, Jardín Infantil 2**



**Anexo 14: Aula Educadora 2, Jardín Infantil 2**



**Anexo 15: Patio 1, Jardín Infantil 2**



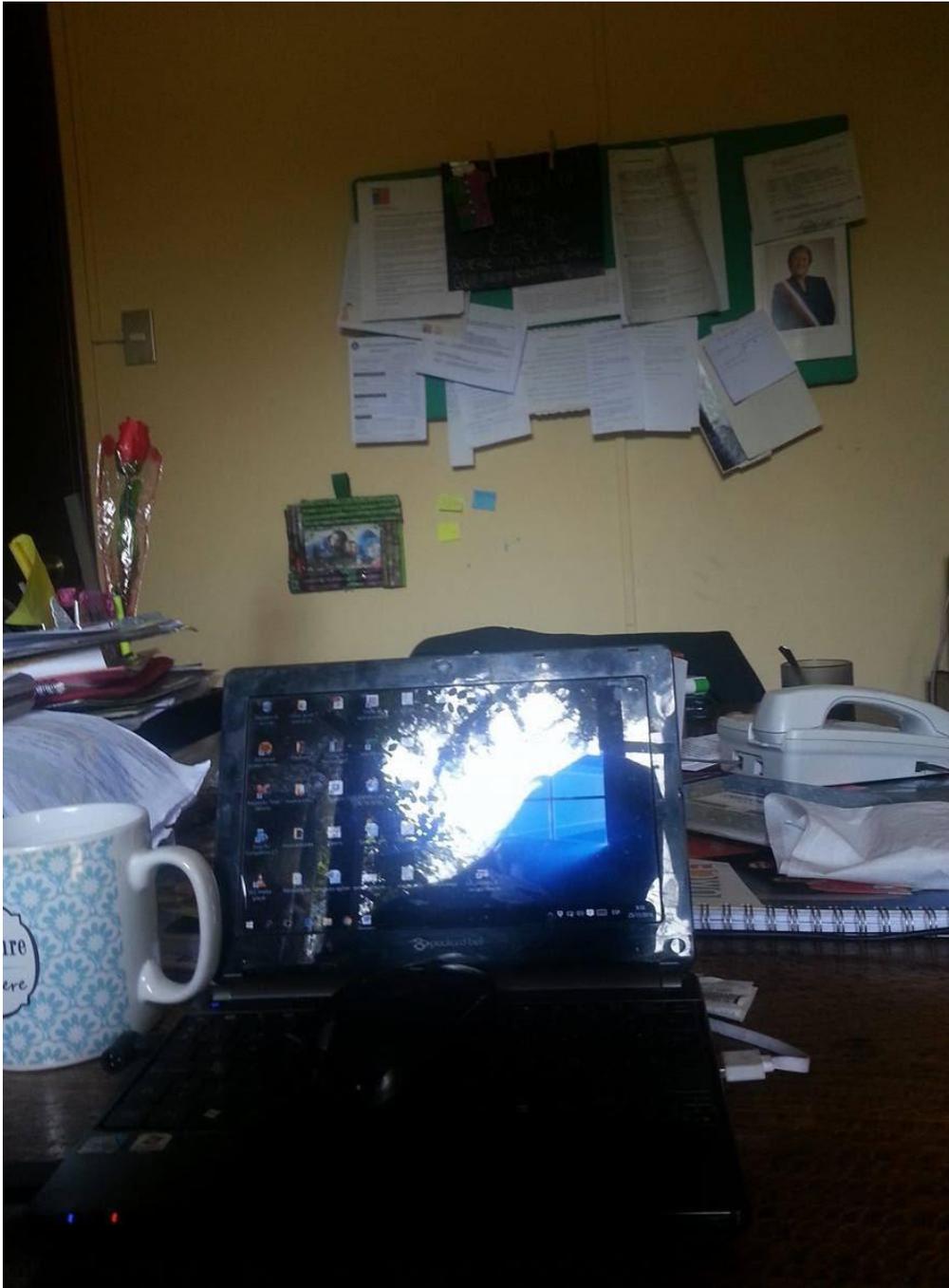
**Anexo 16: Patio 2, Jardín Infantil 2**



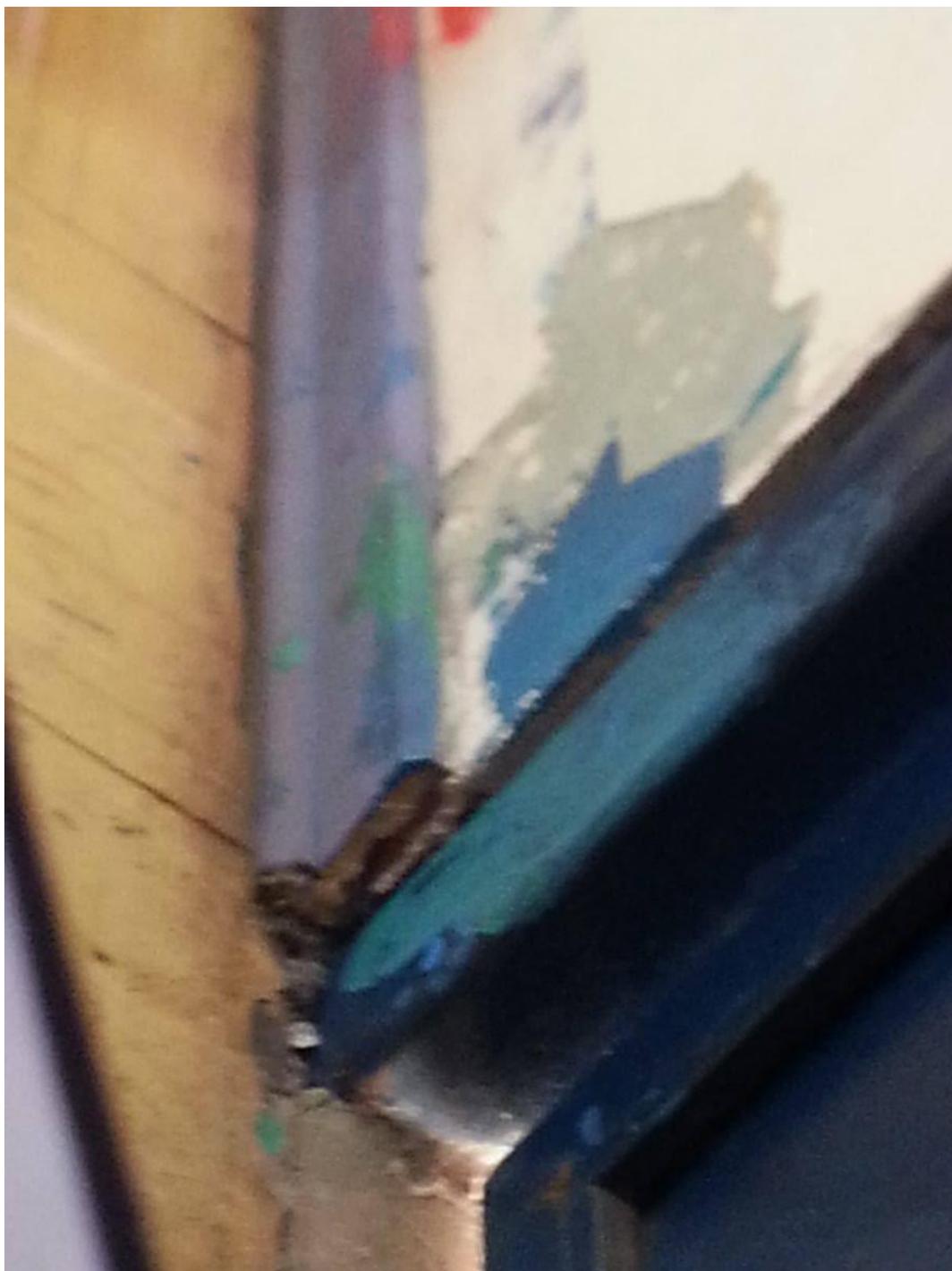
**Anexo 17: Patio 3, Jardín Infantil 2**



**Anexo 18: Oficina Directora 1, Jardín Infantil 1**



**Anexo 19: Guardapolvos aula Educadora 1, Jardín Infantil 1**



**Anexo 20: Aula Educadora 1, Jardín Infantil 1**



**Anexo 21: Aula Educadora 1, Jardín Infantil 1**



**Anexo 22: Baño aula Educadora 1, Jardín Infantil 1**



**Anexo 23: Patio Jardín Infantil 1**

