



Proyecto de Aplicación Profesional

Licenciatura en Psicología

Inteligencia Emocional:

Una propuesta para docentes del Jardín Maternal de la
Universidad Nacional de Río Cuarto.

Autora: Yacomusi, Guadalupe

2018

Resumen:

El siguiente Proyecto de Aplicación Profesional (PAP), consiste en la aplicación de un Taller Vivencial dirigido a las docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Río Cuarto. A través de una serie de entrevistas a algunos profesionales que allí se desempeñan y con la construcción de la matriz FODA fue posible detectar tanto fortalezas como debilidades de la Institución. De acuerdo a estas últimas, el objetivo de este proyecto es ofrecer un espacio de escucha y contención, brindar herramientas y favorecer la empatía para promover el bienestar de las docentes que trabajan en el Jardín maternal, fomentando la Inteligencia Emocional.

Palabras claves:Jardín Maternal- Taller Vivencial- Docentes - Inteligencia Emocional.

Abstract:

The following Project of Professional Application (PAP), consists in the application of a Vivencial Workshop directed to the teachers of the Maternal Garden of the National University of Río Cuarto. Through a series of interviews with some professionals who work there and with the construction of the SWOT matrix, it was possible to detect both strengths and weaknesses of the Institution. According to these last ones, the objective of this project is to offer a space of listening and containment, to provide tools and to favor empathy to promote the welfare of teachers working in the maternal Garden, promoting Emotional Intelligence.

Keys Words: Maternal Garden- Experiential Workshop- Teachers - Emotional Intelligence.

Índice

Introducción	4
Antecedentes	5
Objetivos	10
<i>Objetivo general</i>	10
<i>Objetivos específicos</i>	10
Capítulo 1: Marco Teórico	11
1.1 Jardín Maternal y rol Docente	11
1.2 Inteligencia Emocional	13
1.2.1 Educación Emocional	16
1.3 Convivencia Docente.....	18
1.4 Taller Vivencial.....	19
Capítulo 2: Relevamiento Institucional.....	22
Capítulo 3: Metodología.....	27
3.1 Metodología: Cualitativa	27
3.2 Tipo de Proyecto: Descriptivo	27
3.3 Población	27
3.4 Muestra	27
3.5 Muestreo.....	28
3.6 Resumen de la Metodología	28
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	28
3.7.1 La Observación Participante	28
3.7.2 La Entrevista Semiestructurada	28
3.8 Instrumento	28
3.9 Aparato.....	28
3.10 Consideraciones éticas.....	29
Capítulo 4: Análisis de datos.....	30
4.1 Entrevistas	31
4.2 Matriz FODA	42
Capítulo 5: La intervención. Taller: “Hoy siento...”	46
5.1 Fundamentación	46
5.2 Objetivos	46
5.3 Etapa Estratégica.....	46
5.3.1 Tiempo y lugar	46

5.3.2 Recursos	47
5.3.3 Diagrama de Gantt	48
5.3.4 Presupuesto	48
5.4 Etapa Táctica	49
5.4.1 Primer encuentro: “EL OTRO... ¿QUIÉN ES?”	49
5.4.2 Segundo encuentro: “¿SOY COMO ME SIENTO?”	50
5.4.3 Tercer encuentro: “¿SOY INTELIGENTE EMOCIONALMENTE?”	51
5.4.4 Cuarto encuentro: “Y VOS... ¿CÓMO TE SENTIRÍAS?”	52
5.4.5 Quinto Encuentro: “EN MI TRABAJO... ¿SOY LO QUE SIENTO?”	54
5.4.6 Sexto Encuentro: “MEJOR SON DOS QUE UNO...”	55
5.5 Evaluación de impacto	56
5.6 Desarrollo evaluación de impacto	59
Conclusiones finales	60
Bibliografía	61
Anexos	63
<i>Anexo 1: Consideraciones éticas</i>	64
<i>Anexo 2: Guía de entrevistas</i>	65
<i>Anexo 3: Entrevistas</i>	66

Introducción

La educación inicial esboza las huellas del recorrido que los pequeños en su infancia transitarán en su proceso educativo, el docente como un importante agente de la Educación que se encuentra inmerso dentro de la Institución Educativa, ámbito donde se genera una diversidad de relaciones interpersonales, debe poder ofrecerse como modelo de información en relaciones humanas, pero a veces la convivencia entre docentes es compleja, en ocasiones surgen interacciones que no son ejemplares iniciándose conflictos interpersonales. El expresar las emociones implica autorreconocerse para poder formar y educar a los demás para que no existan barreras, que haya una buena convivencia y un adecuado desenvolvimiento de la comunicación (Mary; Félix, 2014).

Este Proyecto de Aplicación Profesional fue llevado a cabo en el Jardín Maternal de la Universidad Nacional de la ciudad de Río Cuarto, Córdoba. Dicha Institución, fundada en el año 1986 por el rector Juan Carlos Pereyra, nace por la necesidad de un lugar educativo para dejar a los hijos de estudiantes, docentes y no docentes de dicha Universidad. Entre los objetivos que persigue, presenta una clara intencionalidad pedagógica brindando una educación integral basada en aspectos sociales, afectivos, emocionales, cognitivos, motrices y expresivos.

El objetivo principal del proyecto fue lograr la identificación de una demanda institucional para su posterior respuesta. En este caso se detectó una necesidad que inquieta a los profesionales de la Institución, ya que se evidencian conflictivas en las relaciones interpersonales entre el grupo de docentes, por lo que se planificó una estrategia para disminuir el impacto que esta dificultad pueda llegar a tener en las docentes del Jardín Maternal: aplicar el dispositivo grupal de Talleres Vivenciales.

Andino (2013), define a los talleres vivenciales como aquellos espacios que tienen por objetivo propiciar el darse cuenta a partir de la comunicación del sujeto consigo mismo y con los otros que forman parte del grupo. Tiende a desarrollar las propias potencialidades favoreciendo el contacto del sujeto con aspectos propios conocidos y no tan conocidos.

El objetivo que persigue este dispositivo grupal es el de fomentar la Inteligencia Emocional en las docentes, favoreciendo la capacidad de empatía, impulsando el reconocimiento de las propias emociones como también las ajenas, promoviendo el

desarrollo de habilidades sociales, para aliviar presiones y frustraciones propias del trabajo, fomentando estrategias de afrontamiento.

El siguiente proyecto consta de diferentes partes, como lo son la búsqueda de antecedentes que justifican la relevancia de la temática a abordar, el objetivo general y los específicos, marco teórico, relevamiento institucional, apartado metodológico y técnicas e instrumentos de recolección de datos, análisis de los mimos, es decir de las entrevistas realizadas y la matriz FODA, además se incluye bibliografía, y por último los anexos, donde se adjuntan las entrevistas y consideraciones éticas.

Antecedentes

Romero y Hermosell (2012) en la Facultad de Educación en Badajoz (España) desarrollan una investigación denominada “*Análisis de la eficacia de un Programa de Inteligencia Emocional con profesores de Badajoz y Castelo Branco*”, en la misma se fundamenta que las nuevas demandas y retos sociales han establecido nuevos objetivos educativos, de tal manera que en nuestras escuelas ya no es suficiente con conseguir un buen rendimiento del alumnado, sino que el éxito del profesorado queda también vinculado a desarrollar personas integradas en la sociedad, con herramientas sociales y emocionales que les permitan afrontar los desafíos de la vida cotidiana.

Dichos autores plantean que para el desarrollo de la Inteligencia Emocional en el alumnado, es preciso un profesorado formado en el campo, que no sólo sea capaz de dar nociones básicas en las asignaturas de Inteligencia Emocional, sino que las practique y las transmita con el ejemplo. De este modo se establece la necesidad de formar profesionales Emocionalmente Inteligentes, la necesidad de esta formación no se fundamenta únicamente en la importancia de formar estudiantes competentes emocionalmente, sino en que a través de la competencia emocional se contribuye a mejorar cada una de las situaciones que se presentan en el aula, ya que los grupos poseen su propio clima emocional, determinado en gran parte por la habilidad en IE de sus líderes y en el contexto escolar, los educadores son los principales líderes emocionales de sus alumnos y de su capacidad para identificar y comprender las emociones de los estudiantes va a depender la creación de un índice elevado de equilibrio emocional del aula

Los participantes fueron 80 sujetos, de los cuales 45 pertenecen a colegios de Badajoz y los restantes a centros educativos de Castelo Branco y poblaciones de la periferia, especializados en diferentes áreas y ciclos del sistema educativo. La mitad de la muestra constituirá el grupo control y la otra mitad el grupo experimental. Una vez realizado el muestreo, se seleccionan y elaboran los materiales de evaluación y de intervención y se procede al desarrollo del estudio. El procedimiento llevado a cabo consta de una recogida inicial de datos (pretest), una intervención y una recogida posterior de información (postest). Tanto en el Pretest como en el Postest se empleó un Test de Habilidades de Inteligencia Emocional (prueba de Autoinforme).

Los resultados obtenidos, contribuyen a demostrar la relación existente entre la formación en Inteligencia emocional y la mejora del autoconocimiento, la reflexión y el aumento de habilidades emocionales. Al realizar el análisis inferencial los datos se confirma que las diferencias son significativas, el grado de conocimiento emocional que tenía el profesorado antes de la implementación del curso de formación era inferior al que poseía posteriormente a la realización de éste.

Los resultados de la investigación, ponen de manifiesto que existen correlaciones significativas entre la formación emocional y el nivel de competencia manifestado y percibido por los maestros participantes. Partiendo del análisis estadístico se puede considerar que la intervención ha sido de utilidad para mejorar la competencia emocional de los maestros participantes, en diferencia a aquellos que no participaron en el seminario-taller, que presentan niveles de percepción de habilidades emocionales similares a los iniciales. Es decir, se confirma la hipótesis de trabajo, de tal manera que se puede decir que el Programa de Inteligencia Emocional ha mejorado significativamente la autopercepción de competencia emocional de los profesores participantes.

Se concluye que una intervención de diez horas en la que se aporte formación teórica y práctica sobre habilidades emocionales y se exponen datos sobre intervenciones con estudiantes en las que se perciben resultados significativamente positivos, aumenta el interés del profesorado por desarrollar sus habilidades emocionales, así como el nivel autopercebido de inteligencia emocional

En el año 2014 se publicó en la Universidad Intercontinental Distrito Federal (México) una investigación titulada “*Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales*” realizada por las autoras Campo del Paso, M. Salazar Garza, M. y Rodríguez Morril, E. en la que se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de un taller vivencial como una forma sistematizada y evaluable para incidir en las competencias sociales de los estudiantes universitarios y propiciar el aprender a convivir. El taller se implementó con 25 estudiantes en un diseño Pre test, Pos test, aplicando un taller de 24 horas de duración. El análisis mixto muestra un incremento en las competencias sociales de los estudiantes universitarios, corroborando que a través de los talleres vivenciales se fomentan las relaciones interpersonales que promuevan el desarrollo personal y la

reflexión sobre el autoconcepto, dos elementos claves para lograr la competencia social y para propiciar una adecuada convivencia con los demás.

En cuanto a los resultados dejan ver un incremento tanto del autoconcepto como de las relaciones interpersonales, por lo que puede presumirse que el taller promovió un aprendizaje significativo de los estudiantes en estos dos aspectos, parte fundamental de la competencia social.

En la Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid (España), los autores Pérez-Escoda, Núria; FilellaGuiu, Gemma; Soldevila, Anna; Fondevila, Anna (2013) desarrollan una Investigación que consiste en la “*EVALUACIÓN DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN EMOCIONAL PARA PROFESORADO DE PRIMARIA*” mediante una investigación cuasi-experimental pre-test post-test con grupo control. Participaron de la experiencia 92 profesores de tres centros educativos de Barcelona y Lleida. Se utilizaron diversas estrategias para la evaluación de la intervención: diversos cuestionarios antes y después de la intervención y seguimiento del formador durante el proceso. Los resultados muestran, por un lado, una mejora significativa de la competencia emocional de los participantes al final de la experiencia y sugieren, por otro lado, la eficacia del programa en el desarrollo de la competencia emocional de los docentes así como en la mejora del clima institucional.

En cuanto a la metodología utilizada, se expone un diseño cuasi-experimental Pretest-Postest con grupo control. Además de la evaluación inicial y final, se ha efectuado una evaluación de proceso en los centros experimentales. Los instrumentos que se utilizaron para la evaluación del programa fueron: El Cuestionario de Desarrollo emocional de adultos (CDE-A), Una prueba cualitativa, Una escala de clima institucional y de nivel de estrés, y un Cuestionario valorativo del interés y utilidad del programa.

El análisis de los resultados del estudio presentado permite llegar a la conclusión de que el programa de Educación emocional para profesorado de primaria produce mejoras significativas en el desarrollo de la competencia emocional de quienes lo han seguido. No obstante, la intervención no desarrolla por igual todas las dimensiones de la competencia emocional, siendo destacables los progresos experimentados por el profesorado en las dimensiones de regulación emocional y competencia social. Estos resultados cobran aún más importancia al constatar que el profesorado del grupo

control, que no participó del programa de formación, no experimenta cambios estadísticamente significativos ni en la competencia total ni en ninguna de las dimensiones estudiadas. Se concluye, por tanto, que el programa de educación emocional desarrollado es efectivo.

A modo de conclusión se reconoce que el desarrollo de las competencias emocionales de los docentes no es la solución a todos los problemas con los que la cotidianeidad regala a los centros educativos, sí podemos afirmar, a la luz de los resultados de nuestro trabajo que esta preparación incrementará sin lugar a dudas la competencia educativa del profesorado, facilitará la prevención, en parte, del burnout y el manejo de las situaciones difíciles. Así, afrontaran el estrés de forma más saludable y se producirá un menor desgaste personal. Todo ello ayudará a una reducción de los problemas de convivencia en los centros y favorecerá el establecimiento de mejores relaciones entre todos los grupos de la comunidad educativa.

Objetivos

Objetivo general:

- Fomentar la Inteligencia Emocional en docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Río Cuarto a través de un taller vivencial.

Objetivos específicos:

- Favorecer la capacidad de empatía en el grupo de docentes.
- Impulsar el reconocimiento de las propias emociones.
- Propiciar herramientas para la autorregulación de las emociones.
- Generar estrategias de afrontamiento para aliviar las presiones y frustraciones del trabajo.

Capítulo 1: Marco teórico

1.1 El jardín maternal y el rol docente

Los autores Soto y Violanteen Pereyra (2009) señalan la aparición del Jardín Maternal con una función puramente asistencial. Con el paso del tiempo se van produciendo modificaciones orientadas hacia la atención de los niños con intencionalidad pedagógica, reconociendo las capacidades infantiles y teniendo en cuenta las diferentes propuestas estimulantes se va otorgando una entidad al Jardín Maternal.

Con la finalidad de promover el desarrollo integral de los niños pequeños, pensando en su cuidado y el tipo de atención que requieren, es necesario contar con docentes capacitados, que desarrollen competencias profesionales y cumplan su función desde la profesionalización de su rol. De esta manera, se va delineado la especificidad de la Institución Jardín Maternal, a través de la construcción del rol docente basada en el establecimiento de un vínculo fuerte y una relación intersubjetiva que proporciona el fundamento de la comprensión compartida y la comunicación. (Pereyra, 2009)

Según la autora Pereyra (2009) puede definirse al desempeño profesional docente haciendo referencia a la forma en cómo desempeña su trabajo, como así también a su manera de involucrar actitudes, saberes y formas de relación. Se reconoce que la acción educativa corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del docente en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no sólo con el cumplimiento de sus obligaciones diarias.

Existen diferentes teorías que sustentan el lugar docente y delinear su rol profesional, como lo que Vigotsky (1978) denomina la Zona de Desarrollo Próximo que alude a una distancia entre el momento en que el niño resuelve los problemas de manera independiente y aquella resolución de problemas bajo la guía de un adulto o pares; se presenta al docente como mediador entre los aprendizajes de los niños y la transmisión de la cultura, promoviendo tales aprendizajes.

Para ser promotor y facilitador de aprendizajes, el docente realiza distintas tareas siguiendo tres pasos fundamentales: hacerlo por el niño, hacerlo con el niño y por último observar como el niño lo hace por sí solo. Este conjunto de pasos es denominado por Brunner (1976) como andamiaje. Es tarea del docente ser capaz de retirar este andamiaje a tiempo, para que el aprendizaje resulte significativo para el niño.

Educar a los niños pequeños implica una sabiduría y una responsabilidad que ubica a las instituciones y a los educadores como pilares del sistema educativo. La educación inicial traza las huellas del recorrido que la infancia transitará en su proceso educativo iniciando una modalidad de acercamiento al conocimiento que influirá en sus posibilidades de aprender, de comunicarse, de expresarse, etc. Por este motivo, el docente como un importante agente educativo que se encuentra inmerso dentro de la Institución Educativa, ámbito donde se genera una diversidad de relaciones interpersonales, debe poder ofrecerse como modelo de información en relaciones humanas (Mary; Félix, 2014).

Las instituciones que educan a niños pequeños son parte de las redes de sostén en las que las familias se insertan, conformando apoyos que complementan y fortalecen la tarea de crianza en el hogar (Marotta, 2009). El modelo educativo que se evidencia en cada acción, en cada actitud, en cada propuesta, deja huellas en el desarrollo infantil; si desde los inicios los niños vivencian experiencias de respeto, de escucha, de cuidado, de valorización, (Goleman, 2016) se forman como sujetos pensantes, creativos, protagonistas, responsables, etc. Los modelos adultos (familiares y escolares) tienen un impacto fuerte y decisivo en el estilo de sujeto que se va formando. Cuanto más pequeños son los niños más fuerte es la impronta de las acciones y actitudes de las que son parte en sus cuidados y contactos cotidianos.

El rol tradicional del profesor, enfocado en la transmisión de conocimientos, está siendo modificado debido a las circunstancias actuales donde se hace indispensable la transformación de dicho rol. La obsolescencia del conocimiento y las nuevas tecnologías promueven que la persona adquiera conocimientos en el momento que los necesita. En este marco, la dimensión de apoyo emocional de los maestros en el proceso de aprendizaje pasa a ser esencial. (Marotta, 2016)

Al experimentar la dinámica del quehacer educativo pueden surgir dificultades producto de la convivencia docente en las relaciones interpersonales, generándose un clima poco favorable para el desenvolvimiento de su rol, el cumplimiento de sus funciones, los objetivos institucionales y académicos, es por ello que estas dificultades deben ser resueltas de manera pertinente, siendo el desarrollo de la Inteligencia Emocional un camino posible.

1.2 Inteligencia Emocional

El desempeño en la vida cotidiana está determinado por dos clases diferentes de inteligencia: la inteligencia racional y la inteligencia emocional. Cuando el cerebro emocional pierde el control y el cerebro racional deja de desempeñar un papel ejecutivo en las emociones, el proceso de adaptación y las relaciones interpersonales suelen verse comprometidas (Damasio, 1994).

El autor Goleman (1995) desarrolla el concepto de Inteligencia Emocional y revoluciona con este la noción de Inteligencia; ya que es a través de aquella que se puede tomar conciencia de las propias emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones del trabajo, incrementar la capacidad de empatía, las habilidades sociales y aumentar posibilidades de desarrollo social.

El desarrollo de la Inteligencia Emocional se encuentra estrechamente relacionado al concepto de emociones, por tal motivo el autor Goleman (1995) reconoce que toda emoción constituye un impulso que moviliza a la acción. La propia raíz etimológica de la palabra da cuenta de ello; el latín *moveré* significa moverse y el prefijo “e” denota un objetivo. La emoción, entonces, desde el plano semántico, significa “movimiento hacia”. Bisquerra, (2000) define a la emoción como un estado de carácter complejo del organismo causado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta que se espera que sea organizada. Las emociones se generan usualmente como respuesta a un acontecimiento tanto interno como externo.

Los autores Mayer y Salovey en Fernández Pacheco (2005) consideran a la Inteligencia Emocional como una habilidad que se centra en el procesamiento de la información que proviene de las emociones, unificado el razonamiento con esta información y permitiendo utilizar las emociones para facilitar un razonamiento más efectivo y así pensar de forma más inteligente sobre todo lo que acontece en la vida emocional de los individuos.

Se han propuesto diversos modelos de inteligencia como: las Inteligencias múltiples de Gardner (1993), para conocerse así mismo en el plano emocional se ha postulado la Inteligencia Intrapersonal (Gardner, Pelechano, Salovey, Mayer entre otros), la Inteligencia Interpersonal, La Inteligencia Social y la Inteligencia Emocional. (Vallès, 2003)

Gardner en Goleman (2000) destaca dos tipos de inteligencia personal: la interpersonal, que permite comprender a los demás, y la intrapersonal, que permite configurar una imagen fiel y verdadera de uno mismo. De forma más específica, y siguiendo a Gardner, Peter Salovey ha organizado las inteligencias personales en cinco competencias principales: el conocimiento de las propias emociones, la capacidad de controlar estas últimas, la capacidad de motivarse uno mismo, el reconocimiento de las emociones ajenas y el control de las relaciones. Mientras que Goleman (1995) las reconoce como los cinco componentes de la Inteligencia Emocional; conocer las propias emociones (autoconciencia emocional), manejar las emociones (autocontrol emocional), la motivación propia (Automotivación), la empatía y las relaciones interpersonales.

Autoconciencia, siguiendo aportes de Goleman (1995) significa tener un profundo entendimiento de las propias emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e impulsos. Esta capacidad permite a las personas reconocer cómo sus sentimientos los afectan a sí mismos, a otras personas y al desempeño en el trabajo.

La regulación emocional significa dar una respuesta apropiada a las emociones que se experimentan. El autor reconoce la importancia de no confundir la regulación emocional con la represión de las emociones, ya que la regulación consiste en un difícil equilibrio entre la represión y el descontrol. Son componentes importantes de la habilidad de autorregulación, el manejo de la ira, la tolerancia a la frustración, la capacidad para demorar gratificaciones, las habilidades de afrontamiento en situaciones de riesgo, el desarrollo de la empatía, etc. (Goleman, 1995)

La autonomía emocional, según Bisquerra, R. (2016) es la capacidad de no verse profundamente afectado por los estímulos del entorno. Se trata de tener sensibilidad con invulnerabilidad. Esto requiere de una sana autoestima, autoconfianza, percepción de autoeficacia, automotivación y responsabilidad. La autonomía emocional es un equilibrio entre la dependencia emocional y la desvinculación.

La Automotivación es la habilidad para dirigir las emociones hacia las metas en vez de dirigir las contra los problemas, mantenerse motivado en la consecución de los objetivos. Mentalidad emprendedora y positiva ante las adversidades. Estas personas suelen tener un gran impulso hacia el logro y un alto compromiso en los proyectos en los que se envuelven. (Goleman, 1995)

Otro componente de la Inteligencia Emocional refiere a la Empatía. Esta palabra proviene del griego *empathia*, que significa “sentir dentro”, y denota la capacidad de percibir la experiencia subjetiva de otra persona. El psicólogo Titchener (1927) amplió el alcance del término para referirse al tipo de imitación física que realiza una persona en cuanto al sufrimiento ajeno, con el objeto de evocar idénticas sensaciones en sí misma. Diversas observaciones in situ han permitido identificar esta habilidad desde edades muy tempranas, como en niños de nueve meses de edad que comienzan a llorar cuando ven a otro niño caerse, incluso se ha demostrado que desde los primeros días de vida, los bebés se muestran conmovidos cuando escuchan el llanto de otro niño, lo cual ha sido considerado por algunos como el primer antecedente de la empatía.

La empatía, refiere Goleman (1995), es la capacidad de entender los sentimientos de otros, es absolutamente fundamental para la Inteligencia Emocional. Pero esto implica algo más que ser capaz de reconocer los estados emocionales de los demás, también implica dar respuesta a las personas basados en esta información. Ser empático también permite a la gente entender la dinámica de poder que suele influir en las relaciones sociales, principalmente en los lugares de trabajo. Los que tienen una buena competencia en esta área, son capaces de ejercer una correcta influencia en las relaciones, comprender cómo funcionan los sentimientos y comportamientos, también logran interpretar eficazmente las diferentes situaciones que giran en torno a este tipo de dinámicas de poder.

Puede suponerse que las habilidades emocionales no sólo hacen más humanos a los sujetos, sino que en muchas ocasiones constituyen una condición de base para el despliegue de otras habilidades que suelen asociarse al intelecto, como la toma de decisiones de manera racional. El propio Gardner ha dicho que en la vida cotidiana no existe nada más importante que la inteligencia intrapersonal. (Goleman, 1995)

El último componente de la Inteligencia Emocional hace referencia, según Goleman (1995) a las habilidades sociales; son las que facilitan las relaciones interpersonales, sabiendo que éstas están constituidas por emociones. La escucha y la capacidad de empatía abren la puerta a actitudes sociales. Estas competencias sociales predisponen a la constitución de un clima social favorable al trabajo en grupo productivo y satisfactorio. Las relaciones interpersonales son clave para el desarrollo

personal y profesional. Es evidente que mantener relaciones sociales saludables repercute positivamente en la vida de las personas.

Concebida de esta manera la Inteligencia Emocional aludiría a un concepto reciente, novedoso y con posibilidad de aprender a ponerla en práctica, de esta manera puede pensarse la Educación emocional como un proceso educativo, continuo y permanente, que tiene como objetivo potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo humano, pretende así capacitar para la vida persiguiendo la finalidad de aumentar el bienestar personal y social (Bisquerra, 2016).

1.2.1 La educación emocional

La educación emocional es una forma de prevención primaria inespecífica, ya que refiere a la adquisición de competencias que se pueden aplicar a una multiplicidad variada de situaciones, tales como la prevención del consumo de drogas, prevención del estrés, ansiedad, depresión, violencia, etc. La prevención primaria inespecífica pretende minimizar la vulnerabilidad de la persona a determinadas disfunciones (estrés, depresión, impulsividad, agresividad, etc.) o prevenir su aparición. La educación emocional sigue una metodología especialmente práctica cuyo objetivo es favorecer el desarrollo de competencias emocionales. Con la información (saber) no es suficiente; hay que saber hacer, saber ser, saber estar y saber convivir (Bisquerra, 2016).

En las instituciones Educativas debe darse importancia al comportamiento de los docentes con sus pares para que los objetivos de la misma se cumplan satisfactoriamente siendo relevante el fortalecer el desarrollo de la Inteligencia Emocional.

Como refiere Goleman (1995), en los últimos quince años se ha producido una gran cantidad de estudios científicos sobre la emoción; sin embargo, tan solo recientemente se le ha dado la merecida importancia a la competencia emocional en el contexto educativo; Sala (2002) propone diversos argumentos para justificar la necesidad que demanda la sociedad actual en la que la inteligencia emocional es la base para una evolución en todos los ámbitos de la persona.

- La finalidad de la educación es el pleno desarrollo de la personalidad integral de los alumnos. En este desarrollo pueden distinguirse al menos dos aspectos

importantes: el desarrollo cognitivo y el desarrollo emocional, siendo de mayor importancia el segundo.

- La educación es un proceso caracterizado por la relación interpersonal y toda relación entre personas está caracterizado por fenómenos emocionales. Ello requiere que se le preste una atención especial por la enorme influencia que ejercen las emociones sobre los procesos de aprendizaje.
- El autoconocimiento, “Conócete a ti mismo”, que fue el lema de Sócrates, y desde entonces ha sido uno de los objetivos del ser humano. Este aspecto es uno de los más importantes de la educación emocional.
- Desde la salud emocional: recientes investigaciones de la neurociencia destacan la precisa relación entre las emociones y la salud. Todos los estímulos que llegan producen una cierta tensión emocional, por ello el control del estrés es uno de los aspectos importantes que justifican esta necesidad de cambio.
- Las relaciones interpersonales son una potencial fuente de conflictos en cualquier contexto de la vida social. Los conflictos afectan al mundo emocional y a veces son provocados por una inadecuada expresión de las emociones o un problema en la gestión de las mismas. (Sánchez Córdoba , Pérez Domínguez y Venegas Garrido, 2013)

La UNESCO en su informe Delors (1996) afirma que la educación emocional es una herramienta fundamental en la prevención de muchos problemas, que tienen su origen en el ámbito emocional por lo que llama a los docentes a:

- Enseñar a aprender.
- Enseñar a hacer.
- Enseñar a ser.
- Enseñar a vivir juntos.

Se considera que estos cuatro pilares que desarrolla el autor son fundamentales tanto para incidir en la calidad de la educación como para el desenvolvimiento en la vida de la persona, ya que no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio (Delors, 1996).

Por otro lado si se analizan los pilares esenciales de la educación destacados en el Informe Delors (1996) puede concebirse una relación entre estos y las habilidades intrapersonales e interpersonales mencionadas en la inteligencia emocional, ésta relación también se correlaciona con la formación de la ciudadanía para la vida en la sociedad basada en respeto a los derechos y a la libertad, además de vincularse con el manejo y expresión de emociones, empatía y resolución armoniosa de conflictos. Por lo que se puede confirmar que la inteligencia emocional es una opción para prevenir desajustes personales, agresividad, consumo de drogas, depresión intolerancia e incidir en la formación integral de los ciudadanos.

El último de los pilares “Aprender a vivir juntos” pertenece a la educación contemporánea, se pregunta ¿Sería posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad? Plantea el autor Delors (1996) la idea de enseñar la no- violencia en la escuela es una tarea ardua ya que los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen, alimentando prejuicios desfavorables hacia los demás. Supone “Aprender a vivir juntos” desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos– respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

En ciertas ocasiones, las relaciones interpersonales, producto de la convivencia se ven comprometidas, generándose malestar dentro de las Instituciones. Los problemas de convivencia desfavorables entre docentes pueden generar diversas reacciones en estos, creándose un clima tenso entre ellos, ambiente que no es propicio para una Institución Educativa.

1.3 Convivencia Docente

Los autores Mary y Félix (2014) definen la convivencia docente como la coexistencia pacífica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre estos permitiendo el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos bajo un clima de trabajo favorable. “Son conductas encaminadas a aumentar el prestigio profesional y social, con aceptación de los demás, comprensión y esfuerzo solidario”. (Mary; Félix. 2014, p. 14). Podría entenderse como una red de relaciones sociales, que se desarrollan en un tiempo- espacio determinado, la escuela.

Hay muchos factores que inciden en la calidad de la convivencia (Mary; Félix, 2014). La atmósfera y el ambiente no serán tan saludables si las tensiones entre quienes se relacionan diariamente en la comunidad educativa obstaculizan las interacciones, si las relaciones son poco armoniosas e intolerantes, si hay falta de comunicación o no hay espíritu de grupo.

La convivencia entre docentes es un fenómeno complejo, en la actualidad se puede observar que en las distintas Instituciones Educativas que los docentes promueven una convivencia directa, y en ocasiones surgen interacciones que no son ejemplares iniciándose conflictos interpersonales. La convivencia entre docentes en la Institución Educativa debe ser óptima y saludable para que de esta forma se contribuya a solucionar problemas de manera conjunta (Mary; Félix, 2014). El expresar las emociones implica autorreconocerse para poder formar y educar a los demás para que no existan barreras, que haya una buena convivencia y un adecuado desenvolvimiento de la comunicación.

1.4 Taller Vivencial

Teniendo en cuenta los objetivos que persigue el Proyecto Profesional para fomentar la Inteligencia Emocional en docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Río Cuarto se considera pertinente la implementación de un dispositivo grupal: Talleres Vivenciales.

¿Qué son los talleres?

Ander-Egg (1991) propone que se trata de un lugar en el que, de forma conjunta, se enseña pero por sobre todo se aprende. Es un aprender haciendo en la práctica concreta, mediante una metodología participativa asentada en la pedagogía de la pregunta y no de la respuesta. Dichas pautas de trabajo, propias del taller, se reflejan en lo interdisciplinario y sistémico de su funcionamiento. Para que se produzca aprendizaje en lo grupal es necesario utilizar técnicas que potencien este trabajo colectivo.

Para la realización de un taller, agrega el autor, es necesaria la organización del trabajo de investigación. Programar una acción implica dar respuesta a una serie de cuestiones tales como: ¿Qué? naturaleza de las actividades a realizar, ¿Por qué? problemas y necesidades, ¿Para qué? objetivos, ¿Dónde? lugar a realizar las actividades, ¿Cuándo? período de tiempo, ¿Quiénes? definición de participantes y ¿Con qué?

recursos y materiales. “La organización y funcionamiento de cada taller depende de cada circunstancia en concreto...El diagnóstico inicial de la situación será la base del planeamiento que se hará para determinar la forma de realización” (Ander-Egg, 1991, p.23).

Andino (2013), define a los talleres vivenciales como aquellos espacios que tienen por objetivo propiciar el darse cuenta a partir de la comunicación del sujeto consigo mismo y con los otros que forman parte del grupo. Tiende a desarrollar las propias potencialidades favoreciendo el contacto del sujeto con aspectos propios conocidos y no tan conocidos.

Andino (2013) define a los Talleres Vivenciales como espacios que le permiten a los sujetos conectarse con sus emociones, favoreciendo la comunicación con uno mismo y con los otros. En cada encuentro los sujetos logran conocerse en profundidad, conectarse con aspectos ya conocidos, y desarrollar potencialidades futuras. Las actividades pueden ser teóricas; destinadas a brindar información sobre diferentes aspectos relacionados a una temática y también pueden movilizar las experiencias de los participantes no sólo a nivel emocional sino también corporal y mental. El Taller Vivencial propone como objetivos aumentar el autoconocimiento y la autoconfianza, permitir el reconocimiento y la valoración de los otros, incrementar la creatividad, ayudar a explorar los sentimientos, entre otros (Andino, 2013).

En el encuentro con el otro se genera un plus que no se obtiene de manera individual. Por ende, en el Taller Vivencial se fomenta el dialogo, dando lugar a la expresión de sentimientos, ideas y experiencias. Estos espacios poseen una planeación previa que contempla contenidos teóricos pero también permiten crear un lugar de intercambio de experiencias y conocimientos de cada uno de los participantes (Berra y Dueñas; y Villar en Gómez del Campo del Paso, Salazar Garza y Rodríguez Morril, 2013).

Moreno en Gómez del Campo del Paso, Salazar Garza y Rodríguez Morril, (2013) agrega al respecto que los Talleres Vivenciales promueven el aprendizaje significativo de los estudiantes, es decir, aquel que no es sólo acumulación de conocimientos e información sin conexión con la persona, sino asimilación e integración de los conceptos en la persona que los aprende, porque tienen un significado

para su existencia presente (Moreno en Gómez del Campo del Paso, Salazar Garza y Rodríguez Morril, 2013, p. 180).

Según lo expuesto por Andino (2013) es posible diferenciar dos tipos de actividades dentro del funcionamiento de los Talleres Vivenciales. Por un lado se realizan actividades de tipo teórico destinadas a brindar información acerca de la temática particular, y por otro lado actividades de tipo prácticas que buscan generar una movilización de los integrantes del grupo tanto a nivel emocional como mental y corporal. Aquello que aporta el taller es el incremento de la autoestima, es decir, ayuda a valorarse como sujeto y a los demás favoreciendo nuevas miradas.

El Taller Vivencial es un evento que se encuentra predeterminado, suele tener una duración de entre 10 y 40 horas y se estructura en sesiones que integran contenidos teóricos, reflexiones, ejercicios vivenciales; requiere de la participación de un facilitador que cumpla el rol de coordinador pudiendo, el taller, ser aplicado a grupos de entre 8 y 35 personas. Permite crear espacios de diálogo en los que se comparten conocimientos y experiencias significativas de cada participante, con el objetivo de lograr resignificar mediante estrategias de reaprendizaje (Berra y Dueñas; Villar en Gómez del Campo del Paso, Salazar Garza y Rodríguez Morril, 2013).

1.5 El rol del psicólogo

La tarea del coordinador es observar y escuchar lo que surge en el grupo, atender a los temas reiterativos, y traducir la lectura grupal, de acuerdo a su marco conceptual a los significados atribuidos (Müller, 2004). Además el coordinador es quien plantea el encuadre, esclarece malos entendidos, propone consignas y puede proporcionar información. Su actitud es no-normativa, contiene sin juzgar, enseñar ni descalificar a los integrantes del grupo. Su atención debe ser flotante y su lenguaje accesible (Müller, 2004).

Capítulo 2: Relevamiento Institucional

El año de fundación del Jardín Maternal se remonta al año 1986 cuando nace por la necesidad de un lugar educativo para dejar a los hijos de estudiantes, docentes y no docentes de la universidad Nacional de Río Cuarto. Es creado por una comisión de padres que se reúne para ver que pueden hacer, frente a la necesidad de un lugar que reciba a sus hijos cuando ellos se encuentran en el campus de la Universidad. Por tal motivo es que desde ese entonces y hasta la actualidad sólo asisten niños miembros de la comunidad universitaria, se trata de un jardín maternal en el cual se admiten niños desde los 45 días de vida a los tres años de edad.

Si miramos en su historia, el interés de la Comunidad Universitaria, con alrededor de 600 integrantes femeninos hace que el Consejo Superior resuelva crear un Jardín Maternal. El 6 de marzo de 1986 el rector Juan Carlos Pereyra Pintos firma la resolución N° 39/84 de creación. Así, se da comienzo a trabajos de remodelación del Pabellón “A” y a la generación de recursos propios por parte de una comisión de padres.

A partir de la Resolución 472 / 87 se considera que el Jardín se basa en “*una acción educativa planificada, con principios teóricos y procedimentales acorde a las necesidades de los niños, que en su conjunto brinda una atención asistencial-educativa que acompaña y enriquece el crecimiento, desarrollo y maduración del niño*”.

Según lo explicitado en lo que refiere a la misión de la Institución, el Jardín Maternal es un ámbito de acciones compartidas entre docentes, niños y familias; presenta una clara intencionalidad pedagógica brindando una educación integral basada en aspectos sociales, afectivos, emocionales, cognitivos, motrices y expresivos.

Por otro lado, políticamente la Institución pretende desarrollar una educación de calidad, ya que se pretende que los aprendizajes promovidos en los niños sean significativos, es decir, que posean un sentido.

Esta Institución depende de la Secretaria de Bienestar de la Universidad Nacional de Río Cuarto. Todos los niños que asisten al Jardín abonan una cuota de la cual su monto dependerá de la cantidad de horas que el niño transcurra dentro del Jardín. A cada niño se le pide una cuota de material y su monto es para todas las salas por igual.

En la actualidad el Jardín Maternal, inserto en el sistema pre-universitario, se encuentra ubicado dentro de la Universidad Nacional de Río Cuarto/ Ruta Nacional 36 - km. 601 / Río IV - Córdoba – Argentina. Cuenta con un equipo directivo, un plantel de profesionales en Educación Inicial, profesional de apoyo: psicopedagoga, Personal No Docente: Nutricionista, Cocinero, Ayudante de cocina, Servicios Generales, Mantenimiento y Comisión de Padres. Además, asisten Auxiliares docentes en calidad de Alumnas Becarias y Alumnas del Taller de Inserción Profesional y Alumnas de la Práctica profesional en el nivel inicial.

Entre los servicios que ofrece dicha Institución se encuentra:

- Un horario extendido de lunes a viernes de 7.00 a 18.00 desde el mes de febrero al de diciembre.
- Presencia de profesionales de la educación: Docentes Maternales, de Música y de Educación Física.
- Asistencia y apoyo a docentes y familias desde el Gabinete Psicopedagógico ante las dificultades que algún niño pueda tener en su proceso de aprendizaje.
- El desafío de enseñar y aprender en y para la diversidad en las distintas salas, manteniendo un diálogo con los profesionales particulares del niño/a, garantizando la inclusión educativa.
- Se cuenta con cocina propia donde se elabora los menús diarios de colación, almuerzo y merienda por un Cocinero Profesional.
- La dieta, que es equilibrada y adecuada a la edad llevada a cabo por la Nutricionista que a la vez da asesoramiento a las familias. También se da respuesta a casos con exigencia nutricional que requieren dietas especiales.
- Se da especial apoyo a la Lactancia Materna disponiendo espacios para las madres que asisten a la Institución.
- Fomento de la comunicación diaria entre la institución y las familias a través de Aulas Virtuales y la presencia en la Web y las Redes Sociales. En todas las salas se hacen tres reuniones obligatorias con padres al año, se les entrega un informe llamado “evolutivo”. Y se muestran videos pedagógicos de todas las actividades, paseos y rutinas de las salas.
- Las instalaciones, brindan un entorno estimulante y seguro. Se dispone de cinco Salas: Lactario I y II, Maternal I y II y Sala de 3 años.

Lactario uno: cuenta con cinco docentes en total, entre turno mañana y tarde.

Lactario dos: cuatro docentes y dos auxiliares.

Maternal uno: cinco docentes y dos auxiliares.

Maternal dos: seis docentes y dos auxiliares

Sala de tres: tres docentes y una auxiliar.

También, entre las instalaciones se encuentra una amplia zona al aire libre formada por cuatro patios individualizados por edad: el Jardín cuenta con un patio cubierto usado para hacer Educación Física, además se realizan en él encuentros con la familia, como por ejemplo actos, también es utilizado para que los niños de las salas puedan cambiar de ambiente.

Cada sala tiene un horario para salir, cuando las condiciones están dadas hay salas que comparten el espacio.

Por otro lado, hay un patio “de afuera” conformado por una gran variedad de juegos de plaza y un arenero, este cuenta con cuatro salidas: una principal y tres de emergencia. Éste patio se encuentra rodeado por un alambrado con el fin de permitir que los estudiantes de la universidad puedan ver al interior del mismo. El Jardín cuenta con otros tres patios más pequeños de los cuales uno pertenece a la sala de lactario uno, el otro está ubicado en la sala de lactario dos y por último un pequeño patio que posee piso de madera perteneciente a la sala de lactario uno. Todas las salas comparten el patio cubierto y el patio de afuera.

En las salas de lactario uno, dos y maternal uno se cuenta con un sector para el cambiado de pañales, mientras que en la sala de maternal dos y sala de tres se encuentra un baño compuesto por un sector de cambiado y otro de lavado, además tres inodoros adecuados a la estatura de los niños.

Las salas son amplias, con ventanas y puertas que poseen pasadores, en sala de lactario uno, dos y maternal uno hay un sector de almuerzo acorde a los bebés. Además en la sala de maternal uno se cuenta con un sector de juegos, que posee un suelo con colchonetas apto para que los niños puedan jugar en él sin lastimarse.

Las salas de maternal dos y la de tres años se encuentran conformadas por mobiliarios acordes a la estatura de los niños, sillas, mesas y juguetes que están al alcance de los niños. Biblioteca, juegos y pizarrón. Los diferentes mobiliarios varían de acuerdo a cada sala.

En cuanto a las actividades que se realizan, estas van a variar según cada sala, ya que cada una de ellas posee un proyecto, el cual se divide en unidades didácticas y secuencias donde se planifican actividades que pueden ser aisladas o continuadas, siendo por lo general desplegadas dentro del Jardín, aunque se intenta mantener contacto con la comunidad Universitaria, por lo que se hacen visitas a la biblioteca, centro de salud o al aula mayor de dicha Universidad, también las maestras realizan paseos a los bebés en sus coches dentro del campus. Además se llevan a cabo paseos fuera del campo Universitario como visitas al Parque Ecológico de la ciudad.

En lo que respecta a la infraestructura de la Institución, como se menciona con anterioridad se cuenta con cinco salas, además una cocina y antecocina con heladeras para guardar materia prima utilizada para elaborar los alimentos. En la cocina se pueden concentrar cuatro mesadas, un horno, y dos piletas. Además el Jardín posee una pequeña sala denominada “refrigerio”, utilizada para el descanso del personal no docente.

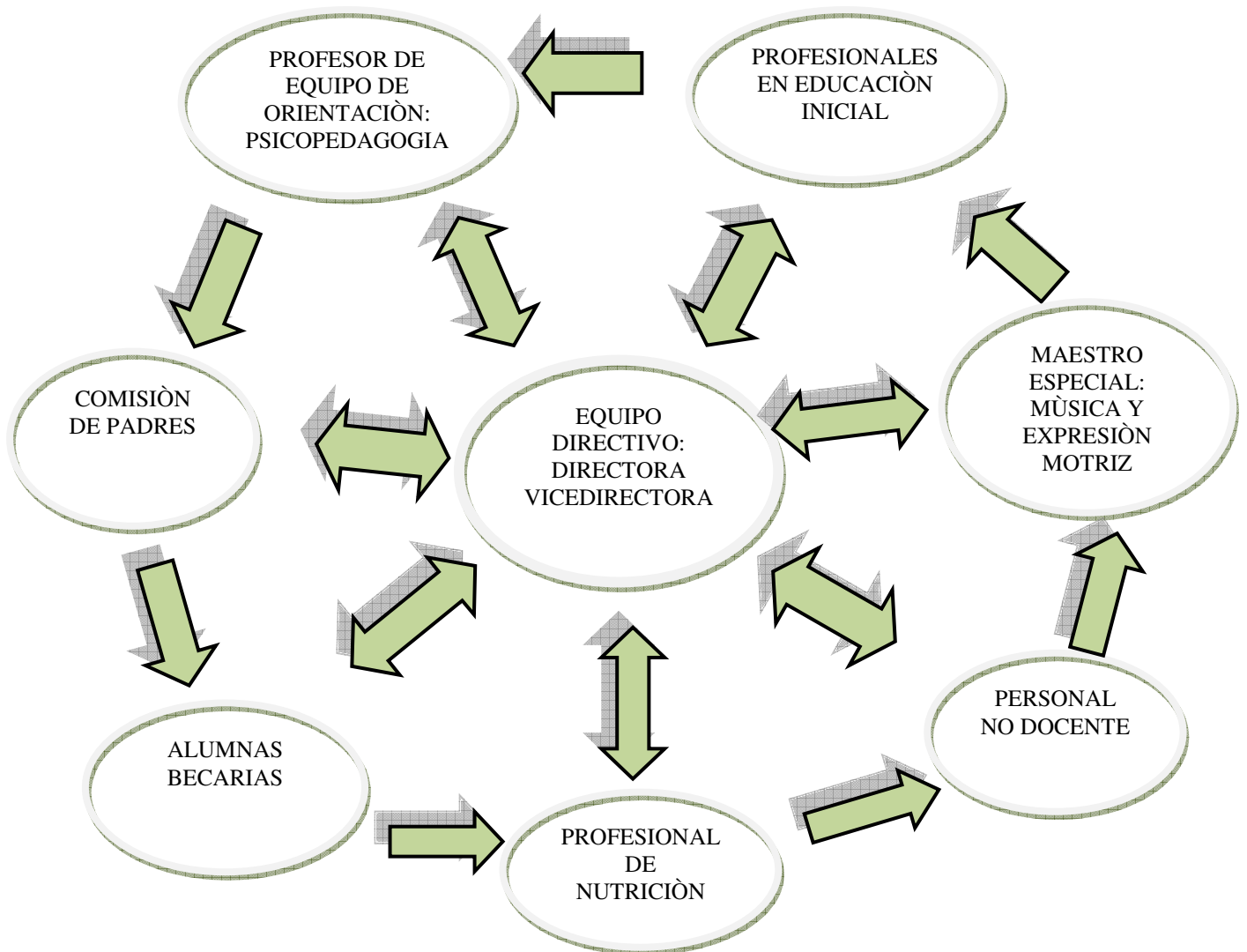
Por otro lado, se encuentra una sala compartida por Nutricionista, Psicopedagoga y una Secretaria, dicho espacio está conformado por horarios, plan semanal de comidas que es elaborado semana por semana y expuesto en una cartelera para que los padres que lo deseen puedan revisarlo, él mismo cuenta con plato principal, plato de sopa, y postre.

En cuanto a la dirección, se puede encontrar a la Directora de la Institución por la mañana, mientras que por la tarde asiste la Vicedirectora, compartiendo ambas una misma oficina, ubicada en el centro del pasillo de la Institución.

Por otro lado, se puede observar una sala de mayor tamaño que es utilizada para la hora de música, pero también se usa para la hora del descanso de la sala maternal dos y sala de tres. En esta sala hay alrededor de diez colchonetas donde los niños descansan.

Por último, se pueden encontrar en todas las salas mencionadas las salidas de emergencia con acceso rápido. La institución posee alrededor de diez de estas, ya que en cada ambiente se cuenta al menos una salida de emergencia.

Organigrama Institucional:



Capítulo 3: Metodología

Metodología: cualitativa

Se utilizó un tipo de metodología cualitativa, ya que mediante esta, como plantean los autores León y Montero (2003), se busca comprender la descripción de las cualidades de un fenómeno. Esta metodología se caracteriza por ser inductiva, poseer una visión holística del fenómeno a estudiar, y buscar la comprensión. Por tal razón es que se decide utilizar este tipo de metodología, ya que el objetivo es lograr un abordaje de las problemáticas en profundidad que conciernen al Jardín Maternal, pudiendo comprender la realidad, situación o circunstancias que atraviesan los miembros de dicha Institución, como lo son Directivos, docentes y Profesionales que allí se desempeñan.

Tipo de proyecto: descriptivo

El presente Proyecto de Aplicación Profesional es Descriptivo Exploratorio ya que intenta describir la situación y las problemáticas que atraviesa la Institución tal como se presentan en la realidad, además es exploratorio ya que no han sido realizados, en el Jardín Maternal, proyectos de aplicación lo cual lo convierte en un ámbito poco explorado y reconocido (León y Montero, 2003).

Población

La población está integrada por docentes, directivos y Profesionales que conforman el equipo de Trabajo del “Jardín Maternal” de la Universidad Nacional de Río Cuarto.

Muestra

Forman parte de la muestra un subconjunto de profesionales a cargo del funcionamiento de la Institución; Directora, Vicedirectora y cuatro docentes. La muestra seleccionada cumplió con ciertas características: idoneidad, dado que las personas seleccionadas podrán brindar la información adecuada para comprender el problema institucional; representativa, siendo que responden a características asociadas a los años de antigüedad en el centro (docentes) y por otro lado por ser quienes se encuentran a cargo del mismo (Directora, Vicedirectora y Psicopedagoga); accesibilidad, dada la posibilidad de acercamiento y realización de una entrevista a cada uno de los participantes de la muestra (León y Montero, 2003).

Muestreo

La técnica de muestreo, se basa en un muestreo denominado no probabilístico, ya que las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados (León y Montero, 2003). Se utiliza un muestreo Intencional para la entrevista con la Directora y la Vicedirectora, ya que interesa el grado de experiencia de las mismas, cumpliendo con el requisito de interés, que será el de brindar información acerca de la Institución.

Con respecto a las docentes, se utilizó también un muestreo a propósito o intencional, ya que el requisito que interesa en esta selección es que se trate de las dos docentes con mayor antigüedad dentro de la Institución por un lado, y por el otro las dos docentes con menor tiempo transcurrido en el Jardín, es decir las profesionales más nuevas dentro del mismo.

Por último se seleccionó a la psicopedagoga de la Institución, a través de un muestreo intencional, ya que es la única profesional que desempeña este rol dentro del Jardín Maternal.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Entrevista semiestructurada

Se utiliza como técnica la Entrevista semidirigida para recabar información a partir de la realización por un lado de preguntas con mayor grado de estructuración y por otro brindar el espacio para que surjan aspectos propuestos por la persona entrevistada (León y Montero, 2003); la información que se pretende obtener con esta técnica es acerca de la historia y contexto, además objetivos, metas y proyectos que persigue la Institución, problemáticas o dificultades, modo de funcionamiento, roles y actividades.

- Instrumento

Se elaboraron Guías de preguntas para llevar a cabo las Entrevistas, utilizándose una guía de preguntas para la Directora, distinta a la que se utilizó para las docentes, y por otro lado una guía diferente para la Psicopedagoga de la Institución. (*Ver anexo 2*)

- Aparato

Se utilizará una grabadora de voz para registrar las entrevistas semidirigidas y de esta manera evitar perder información que sea de relevancia.

- Consideraciones éticas

Antes de proceder a la recolección de datos se le brinda a cada uno de los participantes de la muestra una Carta informativa firmada por la autora del trabajo con información acerca del Proyecto de Aplicación Profesional y se le solicita que firme un Consentimiento informado, aceptando participar voluntariamente. Como profesionales de la salud se conservará la confidencialidad de los datos y el anonimato con el fin ético de resguardar a los participantes. (*Ver anexo 1*)

Procedimiento

La recolección de los datos se llevó a cabo en el Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Río Cuarto. La entrevista con la Directora se realizó un día viernes a partir de las nueve de la mañana, horario en que la misma disponía de tiempo en la Institución, por lo que la entrevista transcurrió en su oficina, y su duración fue de cuarenta minutos aproximadamente. Las Entrevistas con las docentes se llevaron a cabo un día miércoles a partir de las nueve y media de la mañana, día y horario que fue asignado por la Directora del lugar, cada una de ellas tuvo una duración aproximada de media hora a veinte minutos, se trató de entrevistas individuales que fueron desarrollándose en la sala de refrigerio de la Institución.

Por último la entrevista con la Psicopedagoga de la Institución se realizó un día jueves en el turno mañana, en su oficina dentro del Jardín Maternal. En todos los casos, se contó con una guía de preguntas y una grabadora de voz para realizar las entrevistas.

Resumen de la Metodología

Tipo de investigación	Descriptiva exploratoria
Metodología	Cualitativa
Técnicas	Entrevista Semidirigida
Instrumentos	Guía de preguntas
Población	Directivos, docentes y profesionales del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Río Cuarto.
Muestra	Directora, Vicedirectora, Psicopedagoga y Cuatro docentes que forman parte de la Institución.
Muestreo	No probabilístico, Intencional

Capítulo 4: Análisis de datos

A continuación se presentará el análisis de datos recabados cualitativamente, lo que implicó el uso del lenguaje como principal medio de representación y codificación de la información recolectada, sin necesidad de asignar medidas o números a los elementos que lo configuran. (León y Montero, 2003)

La recolección de los datos se realizó mediante la transcripción fidedigna de las entrevistas semiestructuradas y su posterior lectura minuciosa. Luego, se continuó con el armado de ejes orientadores para el análisis de las entrevistas y además para organizar la información relevante para el proyecto.

A continuación se presenta el análisis de la información recabada, con sus pertinentes categorías de análisis. En primer lugar se presentara la síntesis obtenida del relevamiento Institucional, y por otro lado la información recolectada luego de realizar las entrevistas a las docentes, directivas y profesionales del Jardín, con sus correspondientes categorías de análisis.

1. Categorías de análisis para Relevamiento Institucional en General

- Historia institucional
- Infraestructura
- Servicios
- Recurso humano

2 Categorías de análisis para las Entrevistas Semiestructuradas

- Rol que desempeña
- Visión Institucional
- Demanda institucional

Relevamiento Institucional

historia

El año de fundación se remonta al 6 de marzo de 1986 cuando el rector Juan Carlos Pereyra Pintos firma la resolución N° 39/84 de creación. Nace por la necesidad de un lugar educativo para dejar a los hijos de estudiantes, docentes y no docentes de la universidad Nacional de Río cuarto.

En cuanto a la misión el Jardín Maternal es un ámbito de acciones compartidas entre docentes, niños y familias; presenta una clara intencionalidad pedagógica brindando una educación integral basada en aspectos sociales, afectivos, emocionales, cognitivos, motrices y expresivos.

infraestructura

El Jardín está formado por cinco salas: lactario 1 y 2, Maternal 1 y 2 y sala de 3. Cada una de ellas equipadas para la edad acorde de los niños que la conforman. Además cuenta con cocina, ante cocina, sala de refrigerios, dirección, sala de reunión, baños para adultos, baños para niños, patio cubierto, patio al aire libre, sala mayor para descanso y múltiples salidas de emergencia.

servicios

Amplio horario. Las instalaciones brindan un entorno estimulante y seguro. Presencia de profesionales de la educación. Asistencia y apoyo a docentes y familias del Gabinete Psicopedagógico ante las dificultades que algún niño pueda tener en su proceso de aprendizaje. El desafío de enseñar y aprender en y para la diversidad en las distintas salas, manteniendo un diálogo con los profesionales particulares del niño/a, garantizando la inclusión educativa. Se cuenta con cocina propia donde se elabora los menús diarios. La dieta equilibrada y adecuada a la edad es llevada a cabo por la Nutricionista que a la vez da asesoramiento a las familias. También se da respuesta a casos con exigencia nutricional que requieren dietas especiales. Se da especial apoyo a la Lactancia Materna disponiendo espacios para las madres que asisten al centro. Fomentó de la comunicación diaria con las familias a través de Aulas Virtuales y la presencia en la Web y las Redes Sociales.

Recurso Humano

Cuenta con un equipo directivo (docentes), de un plantel de profesionales en educación inicial, profesional de apoyo: psicopedagoga, Personal No Docente: Nutricionista, Cocinero, Ayudante de cocina, Servicios Generales, Mantenimiento y Comisión de Padres. Además, asisten Auxiliares docentes en calidad de Alumnas Becarias y Alumnas del Taller de Inserción Profesional y Alumnas de la Práctica profesional en el nivel inicial.

Entrevista Directora

Trabaja hace 25 años como directora del Jardín Maternal, mientras que hace 31 años que ejerce la Profesión Lic. en Educación Inicial.

Rol	Lo que más le gusta de su trabajo	Lo que menos le gusta de su trabajo
	<i>“La parte de las relaciones humanas, no solo con las docentes sino también con los niños”.</i>	<i>“No hay algo que no me guste, me gustan las actividades que realizo que son actividades tanto pedagógicas como administrativas”.</i>

Visión Institucional	Puntos fuertes	Puntos débiles
	<i>“La parte pedagógica es algo que funciona bien, y que nos esforzamos para que día a día se mantenga así, para que los niños aprendan. Y por otro lado también creo que otro punto fuerte del jardín es el tema del ingreso, la permanencia de los niños y luego lógicamente el egreso, y eso es algo bueno para nosotros como Institución”.</i>	<i>“Una problemática que estamos teniendo ahora es el tema de los contratos con las docentes. Otra dificultad importante y esta si es más interna es el tema relacionado a los papás”</i>

Demanda Institucional *“sería buenísimo que una persona externa trabaje con la Institución, sobre todo para abordar o limar estas asperezas que son producto de la comunicación, que entiendo que existan, pero como te dije a veces es necesario que existan acuerdos, se nota mucho el punto de vista de las docentes más antiguas y las más nuevas, y el tema de los malentendidos y esas cosas que nos afectan como Institución”.*

Entrevista Vicedirectora

<p>Trabaja hace 31 años como directora del Jardín Maternal ejerciendo su Profesión.</p>					
Rol	<table border="1"> <tr> <th>Lo que más le gusta de su trabajo</th> <th>Lo que menos le gusta de su trabajo</th> </tr> <tr> <td> <p><i>“El alma mía está en la cuestión pedagógica, que creo que es ahí donde late el corazón del Jardín en la dimensión pedagógica, es lo mío es cuanto gusto”.</i></p> </td> <td> <p><i>“La parte económica, el ingreso y egreso de dinero, las altas las bajas, modificaciones, trabajar con la cuestión económica es una debilidad mía”.</i></p> </td> </tr> </table>	Lo que más le gusta de su trabajo	Lo que menos le gusta de su trabajo	<p><i>“El alma mía está en la cuestión pedagógica, que creo que es ahí donde late el corazón del Jardín en la dimensión pedagógica, es lo mío es cuanto gusto”.</i></p>	<p><i>“La parte económica, el ingreso y egreso de dinero, las altas las bajas, modificaciones, trabajar con la cuestión económica es una debilidad mía”.</i></p>
	Lo que más le gusta de su trabajo	Lo que menos le gusta de su trabajo			
<p><i>“El alma mía está en la cuestión pedagógica, que creo que es ahí donde late el corazón del Jardín en la dimensión pedagógica, es lo mío es cuanto gusto”.</i></p>	<p><i>“La parte económica, el ingreso y egreso de dinero, las altas las bajas, modificaciones, trabajar con la cuestión económica es una debilidad mía”.</i></p>				
Visión Institucional	<table border="1"> <tr> <th>Puntos fuertes</th> <th>Puntos débiles</th> </tr> <tr> <td> <p><i>“Garantizar el acceso al Jardín Maternal, pero que también este la permanencia, garantizar el egreso de ese niño, o sea acceso, permanencia y egreso es un proceso que tenemos que casi asegurado”.</i></p> </td> <td> <p><i>“Una dificultad es no poder reunirnos, y cuando nos reunimos no nos alcanza el tiempo y eso es una debilidad”</i></p> <p><i>“No tener instancias de curso de formación docente continuas”</i></p> <p><i>“Otra problemática las madres que salen por licencia por maternidad quieren que sus hijos asistan al Jardín, pero la normativa nuestra es que no asistan porque consideramos importante el vínculo de este niño de estar con su mama, y su hermanito”</i></p> </td> </tr> </table>	Puntos fuertes	Puntos débiles	<p><i>“Garantizar el acceso al Jardín Maternal, pero que también este la permanencia, garantizar el egreso de ese niño, o sea acceso, permanencia y egreso es un proceso que tenemos que casi asegurado”.</i></p>	<p><i>“Una dificultad es no poder reunirnos, y cuando nos reunimos no nos alcanza el tiempo y eso es una debilidad”</i></p> <p><i>“No tener instancias de curso de formación docente continuas”</i></p> <p><i>“Otra problemática las madres que salen por licencia por maternidad quieren que sus hijos asistan al Jardín, pero la normativa nuestra es que no asistan porque consideramos importante el vínculo de este niño de estar con su mama, y su hermanito”</i></p>
	Puntos fuertes	Puntos débiles			
<p><i>“Garantizar el acceso al Jardín Maternal, pero que también este la permanencia, garantizar el egreso de ese niño, o sea acceso, permanencia y egreso es un proceso que tenemos que casi asegurado”.</i></p>	<p><i>“Una dificultad es no poder reunirnos, y cuando nos reunimos no nos alcanza el tiempo y eso es una debilidad”</i></p> <p><i>“No tener instancias de curso de formación docente continuas”</i></p> <p><i>“Otra problemática las madres que salen por licencia por maternidad quieren que sus hijos asistan al Jardín, pero la normativa nuestra es que no asistan porque consideramos importante el vínculo de este niño de estar con su mama, y su hermanito”</i></p>				
Demanda Institucional	<p><i>“Nosotros estamos trabajando, en el organigrama, tenemos una Psicopedagoga que estudia Psicología y es necesario porque trabajamos con muchos niños. Nos ayuda a observar al niño, que es una herramienta central del docente.</i></p> <p><i>Es un rol muy importante, necesario e imprescindible porque tiene las preguntas justas y relevantes, los papas se van muy contenidos, no se van alarmados”</i></p>				

Entrevista Psicopedagoga

Trabaja hace 12 años como Psicopedagoga del Jardín Maternal, luego de realizar un proyecto a donores durante algunos años, queda contratada efectivamente.

Rol

Lo que más le gusta de su trabajo	Lo que menos le gusta de su trabajo
<p><i>“el trabajo en la sala de tres, estoy trabajando con la inteligencia emocional entonces hago una vez por semana en sala de tres hago un tallercito en donde trabajamos las emociones básicas”.</i></p> <p><i>“La parte de trabajar con discapacidad me gusta mucho también”.</i></p>	<p><i>“Lo que menos me gusta te diría que muchas veces contar con... o sea estaría bueno tener, no sé si como personal permanente, pero tener o poder consultar a un pediatra mucha veces me generaría tranquilidad”.</i></p> <p><i>“lo difícil es cuando uno por ahí detecta algún síntoma, signo o algo que no está del todo dentro de lo que se espera y la cuestión de no tener apoyo de parte de los papas”</i></p> <p><i>“En lo diario la cuestión de unir criterios de articular entre los tres turnos de docentes es una tarea ardua (...) en la parte de corrección de informes evolutivos y muchas veces acá saltan las diferentes miradas sobre un mismo niño y entonces hay que ponerse a abordar esta cuestión porque pasa por tres docentes diferentes en un solo día entonces hay tres miradas sobre un mismo niño, entonces hay que encontrar la manera de articular y no siempre esta ese tiempo”.</i></p>

Visión Institucional	Puntos fuertes	Puntos débiles
	<i>“la parte de integración porque hay por sala más o menos tres casos de discapacidad entonces trabajo con los profesionales externos con orientación a los docentes y ver las diferentes formas de abordar la problemática”.</i>	<i>“dificultad de lograr una articulación”</i>
Demanda Institucional	<i>“el tema de la comunicación vendría re bien, el tema de la coordinación, ver estrategias optimizando el tiempo, estaría bueno para hacer como una cuestión de comunicación para que sea saludable, una comunicación saludable que sea como un feedback que haya un ida y vuelta, que no se generen malos entendidos, para un mejor clima de trabajo, el tema de la articulación, de articular, estaría buenísimo. Otra problemática es el tema de las licencias a las mamás, hay todo una cuestión con eso, es complicado porque hay diferentes posturas”.</i>	

Entrevista docente 1

Hace 7 años que ejerce como Profesora en Educación Inicial, y hace tres años que trabajo contratada en el Jardín, aunque antes hice suplencias también.

Rol

Lo que más le gusta de su trabajo	Lo que menos le gusta de su trabajo
<i>“Lo que se puede hacer desde la educación con niños pequeños, lo que se puede lograr en un futuro, formándolos como personas, dándoles formación en muchos aspectos”.</i>	<i>“lo que menos me gusta que no es un disgusto es una dificultad, me desgasta mucho y reniego mucho como del poco valor que se les da a las profesionales que trabajamos en la Institución, por lo general eso se nota mucho en los padres”.</i>

Visión Institucional

Puntos Fuertes	Puntos débiles
<i>“el espacio que está preparado para los chicos, está hecho para ser un Jardín mientras que otros Maternales son casas que están modificadas, a eso me refiero, entonces muchas cosas están pensadas y hechas para ellos, como los baños, los espacios más amplios”.</i> <i>“ otro es donde está ubicado dentro de la Universidad, y es súper aprovechable el tener encuentra que está dentro de una Universidad que justamente forma a Profesionales para estas carreras”</i> <i>“que hay gente que hace muchos años que trabaja”.</i>	<i>“muchas veces no poder hacer cosas por no tener el aval, o esa cuota de confianza de poder hacer algo entonces hay muchas veces que hay cosas que uno se limita a no hacer o no puede hacer por eso.”</i>

Demanda Institucional

Muchas cuestiones (...) siempre las relaciones generan conflictos o dificultades que por ahí esta bueno que haya alguien en la Institución que pueda trabajar con eso, alguien idóneo que pueda trabajar con que hacemos con todo esto, o con un conflicto que pasa, que hacemos con eso entre un padre y una docente, o entre dos docente, un niño y

*una docente que pueda trabajar en el bienestar de los docentes.
Nosotras mismas como docentes necesitaríamos preguntarle a otro profesional sobre el niño por ejemplo, que va más allá de nuestra profesión hay veces que los docentes nos hacemos un poco de “magos” pensando en que podemos entender un montón de cuestiones cuando en realidad nuestro conocimiento, formación no va tan allá (...)*”

Entrevista Docente 2

Hace 28 años que ejerce como Profesora en Educación Inicial, y hace 30 años que trabaja en el Jardín Maternal.

Rol

Lo que más le gusta de su trabajo	Lo que menos le gusta de su trabajo
<i>“todo lo que es relacionado a la niñez, el vínculo con los niños.”</i>	<i>“Nada. A mí me gusta todo de mi trabajo, yo siempre vengo feliz”.</i>

Visión Institucional

Puntos fuertes	Puntos débiles
<i>“el servicio a los padres que es muy rico en esta ciudad, por eso tenemos una lista de espera de niños y padres desesperamos por ingresar a sus hijos”.</i>	<i>“ a veces hay alguna dificultad pero todas son solucionables, o sea cuestiones administrativas”</i>

Demanda Institucional

“El tema de los vínculos entre los adultos sobre todo, para hacerlos más llevaderos, yo insisto en que las relaciones vinculares entre los adultos son complejas, podrían hacer el soporte institucional de algunas conductas en cuanto a las conductas que vemos en los niños...”

Entrevista Docente 3

Hace 32 años que ejerce como Profesora en Educación Inicial, y hace 32 años que trabaja en el Jardín Maternal.

Rol

Lo que más le gusta de su trabajo	Lo que menos le gusta de su trabajo
<i>“De mi trabajo me gusta todo”</i>	<i>“el clima de trabajo es malo. Yo he tenido compañeras, que hoy trabajan en el Jardín y que cuando una en frente de todos en una reunión de personal plantean propuestas nuevas se le ríen en la cara. Yo creo que desde afuera te pintan como que no pasa nada y que es el Jardín ideal, pero en realidad adentro si pasan cosas”.</i>

Visión Institucional

Puntos fuertes	Puntos débiles
<i>“que cuando nos sucede algo a nivel personal como el fallecimiento de un familiar, enfermedad o lo que sea estamos todos”.</i>	<i>“no hay una comunicación recíproca, sino que se fragmenta y lo que se pierde no vuelve. No es directa, no es formal y termina siendo vacía, no se comunica bien las cosas que deben ser comunicadas”</i>

Demanda Institucional

“Un buen profesional, que trabaje las relaciones humanas pero teniendo un criterio propio, o sea que no este del lado de nadie. Hacer talleres con las docentes, sobre el trabajo en equipo es fundamental, trabajando con las competencias y potenciando, que trabajemos sobre las herramientas que tenemos frente a situaciones tensas”

Entrevista Docente 4

<p>Hace un año y medio que ejerce como Profesora en Educación Inicial, y hace nueve años que trabaja en el Jardín Maternal ya que inicio como auxiliar al comenzar la carrera.</p>					
Rol	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="width: 50%;">Lo que más le gusta de su trabajo</th> <th style="width: 50%;">Lo que menos le gusta de su trabajo</th> </tr> <tr> <td> <p><i>“Lo que más me gusta es el contacto con los niños y ver el crecimiento que tiene que cada cuando pasan por mi sala”.</i></p> </td> <td> <p><i>“que el jardín no tenga una entidad propia, sino que dependa de otra institución, como la secretaría de bienestar y que muchas veces tengamos que hacer cosas que no queremos pero que la orden nos viene de arriba”</i></p> <p><i>“Que los padres nos vean como niñeras y no como docentes de sus hijos, esto de sacar la palabra guardería que ya no existe más. Las docentes planifican para y exclusivamente los chicos”</i></p> </td> </tr> </table>	Lo que más le gusta de su trabajo	Lo que menos le gusta de su trabajo	<p><i>“Lo que más me gusta es el contacto con los niños y ver el crecimiento que tiene que cada cuando pasan por mi sala”.</i></p>	<p><i>“que el jardín no tenga una entidad propia, sino que dependa de otra institución, como la secretaría de bienestar y que muchas veces tengamos que hacer cosas que no queremos pero que la orden nos viene de arriba”</i></p> <p><i>“Que los padres nos vean como niñeras y no como docentes de sus hijos, esto de sacar la palabra guardería que ya no existe más. Las docentes planifican para y exclusivamente los chicos”</i></p>
	Lo que más le gusta de su trabajo	Lo que menos le gusta de su trabajo			
<p><i>“Lo que más me gusta es el contacto con los niños y ver el crecimiento que tiene que cada cuando pasan por mi sala”.</i></p>	<p><i>“que el jardín no tenga una entidad propia, sino que dependa de otra institución, como la secretaría de bienestar y que muchas veces tengamos que hacer cosas que no queremos pero que la orden nos viene de arriba”</i></p> <p><i>“Que los padres nos vean como niñeras y no como docentes de sus hijos, esto de sacar la palabra guardería que ya no existe más. Las docentes planifican para y exclusivamente los chicos”</i></p>				
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="width: 50%;">Puntos fuertes</th> <th style="width: 50%;">Puntos débiles</th> </tr> <tr> <td> <p><i>“le da posibilidad a los hijos de estar cerca de sus padres. Más allá de diferencias que puede haber hay un muy buen grupo humano y de docentes, que siempre priorizan a los alumnos. Otro punto bueno es que le abre las puertas a las alumnas de las carreras para que tengan contacto con la realidad que van a vivir cuando sean docentes. Otro punto es que tienen en cuenta la situación económico de los estudiantes que llevan a los niños al jardín.”</i></p> </td> <td> <p><i>“Que el jardín tenga un gabinete bien conformado: psicopedagoga y psicólogo, en el caso de que tengan licencia por x motivo que se pueda llamar a una suplente para no dejar en la nada el trabajo que se venía haciendo con esas personas”</i></p> </td> </tr> </table>	Puntos fuertes	Puntos débiles	<p><i>“le da posibilidad a los hijos de estar cerca de sus padres. Más allá de diferencias que puede haber hay un muy buen grupo humano y de docentes, que siempre priorizan a los alumnos. Otro punto bueno es que le abre las puertas a las alumnas de las carreras para que tengan contacto con la realidad que van a vivir cuando sean docentes. Otro punto es que tienen en cuenta la situación económico de los estudiantes que llevan a los niños al jardín.”</i></p>	<p><i>“Que el jardín tenga un gabinete bien conformado: psicopedagoga y psicólogo, en el caso de que tengan licencia por x motivo que se pueda llamar a una suplente para no dejar en la nada el trabajo que se venía haciendo con esas personas”</i></p>	
Puntos fuertes	Puntos débiles				
<p><i>“le da posibilidad a los hijos de estar cerca de sus padres. Más allá de diferencias que puede haber hay un muy buen grupo humano y de docentes, que siempre priorizan a los alumnos. Otro punto bueno es que le abre las puertas a las alumnas de las carreras para que tengan contacto con la realidad que van a vivir cuando sean docentes. Otro punto es que tienen en cuenta la situación económico de los estudiantes que llevan a los niños al jardín.”</i></p>	<p><i>“Que el jardín tenga un gabinete bien conformado: psicopedagoga y psicólogo, en el caso de que tengan licencia por x motivo que se pueda llamar a una suplente para no dejar en la nada el trabajo que se venía haciendo con esas personas”</i></p>				

**Demanda
Institucional**

“Hacer una charla con los padres para explicarles la importancia del rol docente, que los niños socialicen con sus pares, y la importancia de respetar el rol docente

*La relación con el grupo docente es lo primero que se debería trabajar, poder entender que es un solo Jardín y que se necesita dar el mismo mensaje tanto en el Jardín como en las salas,
Que acompañe a las docente cuando haya algún niño con alguna patología o discapacidad ya que muchas veces una se siente sola, que no sabe qué hacer o como ayudar”.*

A partir de los datos recolectados y el análisis realizado, es posible construir la siguiente matriz FODA.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
INTERIOR	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuado funcionamiento en la parte pedagógica del Jardín. • La Institución asegura el ingreso, la permanencia y egreso de los niños en la misma. • Se trabaja desde un enfoque de integración en cada sala. • Espacio edilicio adecuado para el funcionamiento del Jardín. • Profesionales con antigüedad y experiencia. • Se ofrece un espacio para estudiantes de la carrera Educación Inicial. • Frente al abono de la cuota, se tiene en cuenta la situación económica de cada familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los padres no acatan los límites que la Institución dispone. • Escasa disponibilidad de tiempo para reuniones de personal. • Dificultad para lograr un acuerdo de criterios para el trabajo entre las docentes. • Conflictos en las relaciones interpersonales del grupo docente. • Comunicación fragmentada. • Necesidad de orientación en el trabajo con niños en casos de discapacidad. • Visión desvalorizada de los padres hacia el rol del Docente maternal. • Conflictivas con el grupo de madres por incumplimiento de la Licencia por maternidad, establecida en el nuevo Código.
	OPORTUNIDAD	AMENAZAS
EXTERIOR	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación del Jardín Maternal dentro de la Universidad Nacional de Rio Cuarto. • Incremento de la demanda. • Listas de espera para el ingreso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demoras en la renovación de contratos a las docentes. • Escasas instancias de cursos de formación y capacitación docente. • El jardín depende de una Secretaria de Bienestar, lo que dificulta su autonomía como Institución.

A partir del relevamiento institucional y la construcción de la *matríz FODA* fue posible detectar una necesidad en el Jardín Maternal de la Ciudad de Río Cuarto, que inquieta a los profesionales de la Institución, ya que se evidencian conflictivas en las relaciones interpersonales entre docentes producto de la convivencia.

Fue posible detectar dicha debilidad formulada como demanda tanto por parte de las docentes, como directivas y la Psicopedagoga del Jardín Maternal, a partir de las entrevistas realizadas en las que fue recurrente la mención anteriormente explicitada como una problemática que atraviesan.

Es así que los conflictos en el grupo de docentes o una dificultosa convivencia dentro de la Institución, a la hora de trabajar con niños puede implicar tensión en las relaciones interpersonales en las docentes, inquietud en los padres y malestar dentro de las salas en general.

Siendo el docente un agente educativo importante se justifica la intención de reconocer estos “problemas” y la forma de resolverlos con el desarrollo de la Inteligencia Emocional y su relación con la convivencia entre docentes, ya que se considera que el interactuar del grupo docente debe ser consiente en cuanto al autoconocimiento, en el manejo de emociones propias y ajenas, en el motivarse y motivar a los demás, en el saber reconocer emociones ajenas y en el poder relacionarse con los demás. El presente Proyecto de Aplicación Profesional plantea la posibilidad de utilizar la Inteligencia Emocional como una alternativa de aprendizaje para potenciar a docentes e interactuar inteligentemente con el manejo de sus emociones en su entorno social, a través de un dispositivo grupal destinado a las docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Río Cuarto, mediante la implementación de Talleres Vivenciales.

Se considera la necesidad de abordar dicha problemática, ya que fue expresada en las entrevistas, en las que se enuncia desde diferentes puntos:

- Directora:

“entiendo que siempre se van a generar desacuerdos cuando hay tantas miradas diferentes, y sobre todo pasa con las docentes que trabajan hace mucho tiempo en el Jardín que se enfrentan con las docentes más nuevas, porque estas chicas traen su forma de trabajar o lo que esperan cuando se reciben y lo quieren volver en el Jardín y

ahí es cuando surgen discusiones, y la verdad a veces me eso es algo que me sobrepasa”

“Para solucionar este problema y los demás que surjan debemos primero pensar por lo menos parecido como Institución, aunque existan diferencias y eso es lógicamente sano, pero no puntos de vista opuestos, por eso pienso que hace falta coincidir más”.

“Creo que sería buenísimo que una persona externa trabaje con la Institución, sobre todo para abordar o limar estas asperezas que son producto de la comunicación, que entiendo que existan, pero como te dije a veces es necesario que existan acuerdos, se nota mucho el punto de vista de las docentes más antiguas y las más nuevas, y el tema de los malentendidos y esas cosas que nos afectan como Institución”.

- **Psicopedagoga:**

“Yo creo que un psicólogo, el tema de la comunicación vendría re bien, el tema de la coordinación, ver estrategias optimizando el tiempo, estaría bueno para hacer como una cuestión de comunicación para que sea saludable, una comunicación saludable que sea como un feedback que haya un ida y vuelta, que no se generen malos entendidos, para un mejor clima de trabajo, porque con un mejor clima de trabajo trabajas mejor con niños también y me parece que eso es importante”.

- **Docente 1:**

“muchas veces los docentes en muchas cuestiones y sobre todo en este ámbito donde se trabaja con otras personas, con el niño, con el padre y cuando se trabaja con otras compañeras siempre las relaciones generan conflictos o dificultades que por ahí esta bueno que haya alguien en la Institución que pueda trabajar con eso, alguien idóneo que pueda trabajar con que hacemos con todo esto, o con un conflicto que pasa”.

- **Docente 2:**

“Se necesitaría trabajar el tema de los vínculos entre los adultos sobre todo, para hacerlos más llevaderos, yo insisto en que las relaciones vinculares entre los adultos son complejas”

- **Docente 3:**

“Se podrían hacer talleres con las docentes, sobre el trabajo en equipo es fundamental, trabajando con las competencias y potenciando, que trabajemos sobre las herramientas que tenemos frente a situaciones tensas”.

“no es una comunicación recíproca, sino que se fragmenta y lo que se pierde no vuelve. No es directa, no es formal y termina siendo vacía, no se comunica bien las cosas que deben ser comunicadas, no hay contacto con todas las docentes. Imagínate que yo tenga que informar a las docentes que se burlan de mis propuestas algo, no lo hago, y no soy solo yo, conozco varias que lo hacen y eso paso y no volvió”.

- Docente 4:

“se nota mucho que cada docente tira para su sala. Al haber esta diferencia de docentes cuando se quiere llegar a una conclusión del jardín es complicado porque hay muchas diferencias, hay muchos bandos”.

“La relación con el grupo docente es lo primero que se debería trabajar, poder entender que es un solo Jardín y que se necesita dar el mismo mensaje tanto en el Jardín como en las salas.”

“se nota mucho esta división, no hay un grupo homogéneo de docentes en el Jardín.”

Capítulo 5: La intervención. Taller “Hoy siento...”

5.1 Fundamentación

Al finalizar el diagnóstico institucional presentado con anterioridad en el capítulo 4, surge una nueva instancia: la intervención. Este Proyecto de Aplicación Profesional tiene como objetivo, implementar un taller grupal, partiendo de las debilidades detectadas en el relevamiento institucional y las entrevistas realizadas a docentes, profesionales y Directoras del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Río Cuarto.

En ciertas ocasiones las relaciones interpersonales, producto de la convivencia se ven comprometidas, generándose malestar dentro de las Instituciones. Los problemas de convivencia desfavorables entre docentes pueden generar diversas reacciones en estos, es por eso que se pretende a través de la dinámica grupal de taller fomentar la inteligencia emocional en el grupo de docentes del Jardín Maternal, brindando estrategias de afrontamiento para actuar ante diversas situaciones. Es así que, mediante las actividades propuestas en el taller se buscará resolver situaciones que puedan resultar conflictivas, favoreciendo el intercambio y la expresión de sentimientos.

5.2 Objetivos

- Promover el bienestar del grupo de docentes facilitando estrategias de afrontamiento para aliviar las presiones y frustraciones del trabajo.
- Brindar herramientas que le posibiliten a las docentes el reconocimiento y la autorregulación de sus propias emociones.
- Ofrecer un espacio de escucha y contención para facilitar la expresión de sentimientos.
- Favorecer la empatía y el trabajo grupal.

5.3 Etapa Estratégica

La intervención denominada “Hoy siento...” consta de seis encuentros. Dichos encuentros se enmarcan dentro del dispositivo: Taller Vivencial. Se llevarán a cabo actividades previamente planificadas mediante una dinámica grupal; serán coordinadas por un Profesional de Psicología.

Los destinatarios del taller serán todas las docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Río Cuarto que desee participar. Se abrirá una convocatoria y

quienes deseen participar, podrán hacerlo. Se entiende que la participación del mismo no será de carácter obligatorio. Debido a esta modalidad, el taller podrá ir fluctuando en la cantidad de miembros a lo largo del proceso.

La información que circule en el dispositivo será protegida bajo el secreto profesional por parte del coordinador. Esto será aclarado tanto a la institución como a los participantes al comienzo del proceso.

Cada encuentro tendrá una duración aproximada de 90 minutos, con una frecuencia de un encuentro cada 15 días. Por ende el proceso completo se llevará a cabo en 3 meses aproximadamente. Teniendo en cuenta que el total de docentes de la comunidad educativa ronda las 35 personas, se trabajará con diferentes grupos conformados por cinco docentes cada uno.

El taller se llevará a cabo en el patio cubierto de dicha Institución, lugar óptimo para el desarrollo de diferentes tareas, dada su amplitud y confort.

5.3.2 Recursos

A continuación se detallarán los recursos (humanos y materiales) que se necesitarán para llevar a cabo el Proyecto de Aplicación Profesional.

- **Humanos:**

Coordinador: Profesional de Psicología.

Participantes: docentes del Jardín Maternal.

- **Materiales:**

Patio cubierto de la Institución

Sillas

Hojas A4

Cartulinas de colores

Lapiceras

Fibrones

Cinta de papel

5.3.3 Diagrama de Gantt

		DIAGRAMA DE GANTT											
		MES 1				MES 2				MES 3			
		SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
ENCUENTRO I	“EL OTRO... ¿QUIÉN ES?”	X											
ENCUENTRO II	“¿SOY COMO ME SIENTO?”			X									
ENCUENTRO III	“¿SOY INTELIGENTE EMOCIONALMENTE?”				X								
ENCUENTRO IV	“Y VOS... ¿CÓMO TE SENTIRÍAS?”						X						
ENCUENTRO V	“EN MI TRABAJO... ¿SOY LO QUE SIENTO?”								X				
ENCUENTRO VI	“MEJOR SON DOS QUE UNO...”											X	

5.3.4 Presupuesto

RECURSOS	COSTOS	
Materiales	-Hojas A4 (1 resma)	\$85
	-Lapiceras (25 unidades)	\$60
	-Cartulinas de color (10 unidades)	\$80
	-Fibrones (10 unidades)	\$150
	-Cinta de papel (1 unidad)	\$10
Honorarios	\$4.080 (arancel estipulado por el Colegio de Psicólogos de la Provincia de Cba)	
Total	\$4.465	

5.4 Etapa Táctica

A continuación, se detallarán los seis (6) encuentros que conformarán la actividad “Hoy siento...”, especificando el nombre con el fin de ilustrar la temática y dinámica de cada uno de ellos como así también los objetivos que se persiguen.

Durante los encuentros los participantes y el coordinador se ubicaran en ronda.

5.4.1 Primer encuentro: “El otro... ¿Quién es?”

Objetivo: El objetivo de este primer encuentro será el de la creación de un espacio en el que se puedan expresar los sentimientos, optimizar la confianza y el reconocimiento del otro.

Especificaciones: durante este encuentro, tanto los miembros del grupo como el coordinador comenzaran a conocerse a través de dinámicas de presentación. El coordinador tomará un rol activo para permitir el intercambio de ideas, buscando generar un clima de confianza y actuando como facilitador del intercambio de ideas y de la comunicación en general.

Actividades: en primer lugar el coordinador se presentará ante los miembros del grupo, solicitando que los mismos formen un círculo con sus sillas, con el objetivo de poder intercambiar ideas, escuchando y reconociendo al otro a través del mirarse cara a cara. Además el coordinador explicitará el objetivo del taller, planteará el encuadre y luego les comunicará a los participantes el hecho de que todo lo que se produzca en el grupo estará resguardado por secreto profesional.

Con la idea de lograr un acercamiento entre los miembros del grupo, se les pedirá que cada uno elija a la compañera de trabajo que menos conoce y luego se realicen las siguientes preguntas ¿Cómo se llama? ¿Qué le gusta hacer? ¿Hace cuánto que trabaja en el Jardín Maternal? ¿Hay algo que quiera contarme acerca de Usted?

A continuación, con la idea de profundizar sobre las expectativas acerca del grupo se solicitará que cada participante escriba en una hoja sus dudas, inquietudes, curiosidades e intereses futuros para con el taller. El coordinador tomará nota de lo expresado por cada miembro del grupo, teniendo en cuenta las concurrencias y divergencias, esto permitirá al coordinador conocer las creencias del grupo acerca del taller, poder intervenir en aquellos pensamientos equívocos que puedan surgir,

aclarando nuevamente los objetivos de los encuentros. Además para poder trabajar sobre lo surgido dando lugar al intercambio, la reflexión y la escucha.

Por último, se le entregará a cada miembro una tarjeta en blanco, y se solicitará que registren en ella, en orden de prioridad, los tres primeros sentimientos que cada uno considere que son más recurrentes a lo largo de su día y frente a qué hecho concreto son ocasionados. Luego, el coordinador pedirá que se lean en voz alta las tarjetas de cada participante con el objetivo de socializar en el grupo lo pensado individualmente y tener una aproximación a los sentimientos que los integrantes del grupo consideran como prioridad a la largo de sus días, dando lugar al debate conjunto que pudiera surgir.

5.4.2 Segundo encuentro: “¿Soy como me siento?”

Esta actividad tiene como **objetivo** profundizar el autoconocimiento de emociones, y la regulación de las mismas a través de la formación de un espacio conjunto en el que sea posible conectarse consigo mismo.

Especificaciones: durante el transcurso de este encuentro se dará lugar a actividades destinadas al autoconocimiento y registro de las propias emociones, con el fin del reconocimiento de uno mismo y de los demás a través de estas.

Actividades: con el objetivo de establecer un vínculo entre el autoconcepto y los valores positivos asociados a uno mismo, se les repartirá a los miembros del grupo una hoja en blanco en la que deberán anotar sus nombres y luego con cada letra del mismo deberán escribir una cualidad que consideren que es característica de su persona. Luego se les pedirá que cada integrante le entregue al compañero de la derecha su tarjeta, con el fin de que cada compañero pueda leer las cualidades de la persona que se encuentra a su lado.

Considerando que los miembros del taller son docentes de Jardín Maternal y por esto acostumbran a tareas destinadas a niños pequeños, se les solicitará la confección de un cuento. Esta actividad tiene por objetivo distinguir las diferentes formas a las que se puede acudir para responder a una acusación. Además se promueve el aprender a controlar sus emociones y el solucionar conflictos mediante el entrenamiento por imaginación ante situaciones hipotéticas que van más allá de los ámbitos sociales a los que uno está acostumbrado.

Para esto se separará al grupo de docentes en parejas y se les pedirá que imaginen una situación en la que haya un conflicto. Cada pareja debe escribir un cuento corto que contenga los siguientes elementos:

- Docentes que discuten personalmente o se envían mensajes a través de alguna red social.
- Una acusación
- Una solución que deja el camino abierto al dialogo.

Se les dará el tiempo necesario para pensar las historias y luego se compartirán los cuentos, haciendo énfasis en la valoración grupal de las ventajas y desventajas de la solución al conflicto intentando que se comprenda lo que un final u otro implica desde lo emocional para cada persona implicada en la historia.

Para finalizar se abrirá el interrogante acerca de si alguien ha pasado por alguna situación similar a la relatada por alguno de sus compañeros y en caso de ser afirmativo se le solicitará que comparta con el grupo como se resolvió el conflicto, cuáles fueron las vivencias experimentadas y los sentimientos encontrados.

5.4.3 Tercer encuentro: “¿soy inteligente emocionalmente?”

Objetivo: capacitar a las docentes acerca de la inteligencia emocional a través de información sobre la misma y mediante diferentes actividades para su implementación.

Especificaciones: se identificará la información previa con la que cuentan las docentes, detectando la demanda del grupo para posteriormente brindar nueva información. Previo a brindar la información se presentará una actividad que sirva como disparador al tema debate.

Actividades: educar emocionalmente tiene que ser con darle sentido a las emociones, validarlas, experimentar empatía con los demás, ayudar a reconocer, ponerle nombre e identificar las emociones que se están experimentando, enseñar formas adecuadas de expresión y relación con los demás, poder quererse a uno mismo aceptándose y aceptando a los demás, proponer estrategias para resolver problemas, entre otras. Por esto es que se considera importante el poder reconocer que existe la inteligencia emocional y es posible de aprenderse, por cual se proponen a lo largo de este encuentro actividades para identificarla.

Para esto se presentará una actividad que sirva de disparadora al debate, el coordinador les comentará al grupo la siguiente situación;

“A dos personas les acaban de diagnosticar diabetes. Lorena ha encaminado sus esfuerzos para conocer más sobre esta enfermedad, mejorar sus hábitos alimenticios y de ejercicio diario. Ella se muestra tranquila y confiada en que superará esto. Lucas, por su parte, esta todo el tiempo de mal humor y culpando a todo el que esté a su alrededor por su mala suerte. Él se niega a seguir las indicaciones del médico”

Luego se planteara el siguiente interrogante: ¿Qué es lo que diferencia a estas dos personas?, ¿por qué, en igualdad de circunstancias, cada persona actúa de diversa manera?

Una vez finalizado el debate se les informará a las docentes que la principal respuesta ante dicho interrogante es la Inteligencia emocional. Así el coordinador del grupo les brindará la información básica acerca de que es la misma y cuales son sus componentes principales.

Se planteará al grupo la posibilidad de escribir una carta de manera individual en la que puedan expresar: por un lado aquellas situaciones cotidianas a las que se enfrentan y que generan malestar y por otro lado cuales son los caminos que se toman para darle solución.

Por último las docentes que lo deseen podrán leer la carta en voz alta y compartirla en el grupo con el objetivo de reflexionar y debatir. Se les pedirá que a nivel grupal intenten pensar una solución que ponga en práctica la inteligencia emocional, ante algún conflicto que haya sido expuesto por algún integrante el grupo.

5.4.4 Cuarto encuentro:” Y vos... ¿cómo te sentirías?

Objetivo: facilitar el reconocimiento de las emociones ajenas, brindando un espacio de compañerismo en el que se puedan intercambiar miradas promoviendo un clima de escucha, contención y empatía entre las docentes.

Especificaciones: las actividades se orientaran a reconocer sentimientos y emociones ajenas, fomentando herramientas para poder comprender lo que le sucede al otro. Se proponen actividades orientadas a incrementar la empatía, e incorporar la

posibilidad de ponerse en el lugar del otro. Para ello se promueve la creación de un entorno basado en la confianza, instalando una escucha comprensiva hacia el otro para dar lugar a la libertad de expresión

Actividad: se implementará la técnica del ovillo de lana. Para esto el coordinador comenzará lanzando el ovillo a alguien sin soltar la punta, luego se le solicitará a la persona que lo recibe que le diga algo positivo a la compañera que recibirá el ovillo. Quien recibe el ovillo, agarra el hilo y lanza el ovillo a otra persona. También dice algo positivo de esta. Así sucesivamente, sin soltar el hilo, para que se vaya conformando una red, significativa de los lazos que se construyen a nivel colectivo entre los miembros del grupo. El juego termina cuando todos hayan cogido el ovillo.

Luego se abrirá el debate teniendo como disparadores los siguientes interrogantes: ¿Cómo se sintieron? ¿Esperaban las valoraciones de ese compañero en particular? ¿Cómo se siente cuando un compañero de trabajo valora una cualidad propia?

Se les solicitará a las docentes que forman parte del taller que se reúnan en grupos de dos personas, para esto una de ellas deberá tomar un rol activo y la otra uno pasivo. Quien tome el rol activo deberá relatar una situación que le cause malestar, una situación que considere conflictiva. Mientras quien asume un rol pasivo deberá escuchar activamente. Luego esta persona deberá registrar los sentimientos que se generan cuando la otra persona relata dicha situación, además que hubiera hecho en su lugar y por último tratar de pensarse en el lugar del otro intentando imaginar que motivo a esta persona a actuar de tal manera. Con esta actividad se pretende brindar las herramientas para que cada persona asuma la responsabilidad de intentar ponerse en el lugar del otro para reaccionar en consecuencia.

Por último, se les pedirá a cada pareja que comenten las situaciones relatadas y que la persona que asumió el rol pasivo lea aquello que fue registrando.

5.4.5 Quinto encuentro: “En mi trabajo... ¿soy lo que siento?”

Objetivo: favorecer en las docentes el alivio de ansiedades mediante la expresión de sentimientos compartiendo con el grupo las propias vivencias respecto del trabajo diario en la Institución.

Especificaciones: las actividades serán destinadas a permitir la libre expresión mediante diferentes dinámicas de grupo que incrementen el apoyo mutuo, la identificación de pares y la comprensión. Para eso será necesario generar un clima de contención desde el rol de coordinador.

Actividades: El coordinador del grupo presentará una lista de palabras y cada uno de los participantes deberá elegir una y justificar porque eligieron esa palabra, porque no otra y qué de esa palabra podría estar relacionado a su trabajo dentro del Jardín Maternal:

La lista de palabras será la siguiente:

Frustración
Contención
Vacaciones
Falta de entendimiento
Compañerismo
Apoyo
Presión
Conflictos
Felicidad
Otros

Luego se les pedirá a cada integrante que imaginen una breve oración en la que se encuentre presente la palabra elegida por un lado, y por el otro aquella palabra que desearían eliminar de la lista justificando el porqué de su elección. Luego cada docente podrá escribir la oración en una cartulina de color que será compartida a cada miembro del taller con la idea de crear una cartelera compartida en la que se pueda plasmar tanto lo valorado como lo rechazada en el trabajo, reconociendo que más allá de lo verbal, lo él plasmarlo de manera escrita produce diferentes efectos, por ejemplo pudiendo funcionar a manera de descarga.

Luego de finalizar dicha actividad se dará lugar al debate conjunto. Se le recordará al grupo que el siguiente encuentro será el último del taller, por lo que se volverá a traer la cartelera trabajada durante el quinto encuentro con motivo de releerla, reflexionar sobre ella y se abrirá el lugar para quien desee agregar algo en ella.

5.4.6 Sexto encuentro: “mejor son dos que uno”

Objetivo: resignificar lo desarrollado a lo largo del Taller “Hoy siento...” a modo de cierre del proceso.

Especificaciones: se recordará a los participantes que este será el último encuentro; se realizará una actividad con el objetivo generar un espacio en el que todos puedan expresar opiniones sobre el taller intercambiando sentimientos y vivencias.

Actividades: se colocarán en una cartulina las seis preguntas que le han dado nombre a cada uno de los talleres con el fin de que cada docente escoja la que desee y pueda reflexionar sobre la misma intentando darle respuesta. Luego se abrirá un espacio con el fin de compartir la actividad con el fin de poder resignificar en grupo lo trabajado en el Taller y poder darle un cierre a la propuesta.

Las preguntas serán las siguientes:

“EL OTRO... ¿QUIÉN ES?”

“¿SOY COMO ME SIENTO?”

“¿SOY INTELIGENTE EMOCIONALMENTE?”

“Y VOS... ¿CÓMO TE SENTIRÍAS?”

“EN MI TRABAJO... ¿SOY LO QUE SIENTO?”

“MEJOR SON DOS QUE UNO...”

En conjunto con las preguntas se colocará además la cartulina trabajada en el encuentro anterior, con motivo de reflexionar y debatir sobre la misma, y que cada integrante pueda rellenarla si lo desea.

Finalmente el coordinador retomará las ideas de la actividad para hacer un cierre del Taller, generando un espacio reflexivo donde se dará lugar a la palabra de las docentes para que expresen cómo se sintieron a lo largo del proceso, si les parecieron apropiadas las actividades, si quedaron dudas, si hubo algo que nos les gustó o algo que cambiarían. Agradecerá también, la participación, el compromiso y la disposición por parte de las docentes, para con esta propuesta.

5.5 Evaluación de impacto

Amaya (2003) hace referencia al impacto, afirmando que los cambios producidos en los individuos, el trabajo en equipo, los contextos organizacionales y las políticas públicas que en parte pueden atribuirse a la participación de personas u organizaciones en un proyecto pueden ser reconocidos o visualizados en relevamientos factibles de ser realizados más allá del propio programa o proyecto, incluyendo contextos diferentes al académico, en momentos posteriores a la participación en una actividad de formación. Donde el mayor desafío es registrar, analizar y reflexionar

Amaya (2003) afirma que los propósitos de la Evaluación de Impacto deben cumplir los siguientes aspectos:

- Las mejoras producidas en el proyecto institucional
- La identidad institucional
- El fortalecimiento de los equipos de trabajo
- La comunicación
- La práctica laboral

Por otro lado, La Asociación Internacional de Evaluación de Impacto propone una definición amplia respecto de la evaluación de impacto, que busca reflejar todos los cambios que pueden producirse en un grupo social como consecuencia de una acción determinada.

“...La evaluación del impacto social (EIS) comprende los procesos de análisis, seguimiento y gestión de las consecuencias sociales, voluntarias e involuntarias, tanto positivas como negativas, de las intervenciones planeadas, así como cualquier proceso de cambio social, invocado por dichas intervenciones...” (Cfr. Abreu Prez et al., 2004).

Los objetivos del proceso de evaluación de impacto según la OIT (1997) son los siguientes:

- ❖ Eficacia. Tiene que ver con el logro de los resultados. ¿Se alcanzaron los resultados proyectados? ¿Por qué?
- ❖ Pertenencia. El programa o proyecto sigue respondiendo a las necesidades. Esta evaluación corresponde a un tipo de situación en la que el programa o

proyecto continúa siendo vigente, mucho después de finalización del plazo de su vida tal.

- ❖ Eficiencia. Los resultados respecto de los costos. Un aspecto muy importante es el financiero, entonces el contrastar lo presupuestado con lo desembolsado es un excelente medio de evaluación de un proyecto o programa.
- ❖ Sostenibilidad. Se mantuvieron los resultados después del retiro del apoyo externo. Otro factor de mucha trascendencia en la evaluación, es si un proyecto o programa puede continuar operando sin recibir algún tipo de donación o apoyo externo; imaginemos cuantos proyectos o programas no podrán continuar operando, ya que sin los donantes dichos proyectos no son auto sostenible.
- ❖ Estrategias alternativas. Otras maneras posibles de abordar el problema. Esta es otra situación novedosa, en la que la evaluación tiene como propósito determinar si en el proyecto o programa se encontraron otras formas de afrontar una problemática en particular.
- ❖ Resultados no previstos. Efectos significativos del rendimiento. La evaluación se enfoca en si el proyecto obtuvo otros resultados, importantes, pero que no se habían previsto originalmente con la puesta en marcha del mismo.
- ❖ Validez de la formulación. Lógico y coherente. En sí, evalúa la lógica con la que se dice e implementa el programa o proyecto. Y que tan replicable podrá ser en otras circunstancias.
- ❖ Causalidad. Factores que afectan el rendimiento. En este apartado, el enfoque es sobre los principales factores que influyeron en el rendimiento, ya sea de mejora o de deterioro, en el programa o proyecto.

Luego de finalizado el taller “*Hoy siento*” y transcurridos treinta días de su terminación se evaluará el impacto que el mismo ha tenido, es decir cómo han impactado las actividades realizadas en el grupo de docentes del Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Río Cuarto. Para dicha evaluación se realizaran una serie de preguntas a completar por el grupo de docentes:

Considero que...

1. EL TALLER FUE.....
2. EL GRUPO HA SIDO.....
3. EL COORDINADOR ES.....
4. ME SENTÍ.....
5. LAS ACTIVIDADES FUERON.....
6. LO QUE CAMBIARÍA DEL TALLER ES.....
7. LO QUE ME SIRVIÓ DEL TALLER FUE.....
8. LO QUE NO ME GUSTO FUE.....

Este encuentro se llevara a cabo en el mismo lugar de los anteriores y de ser posible se respetaran día y horario. La finalidad de dicho encuentro será la de permitir abrir nuevamente un espacio de escucha donde se puedan manifestar aspectos trabajados a lo largo de los encuentros con las docentes. De esta manera el coordinador guiará la comunicación mediante preguntas asociadas a la opinión de los participantes respecto de los encuentros, su duración, el grupo, objetivos, actividades, como así también el rol del psicólogo en el Taller.

Se plantean preguntas abiertas con el objetivo de permitir el surgimiento de nueva información, ya que con la información que el instrumento brinde, se pretende determinar si la intervención realizada a través del Proyecto de Aplicación Profesional responde al objetivo general propuesto y si ha logrado o no los resultados previstos.

Se considera que durante este encuentro, la presencia del coordinador en el proceso de evaluación de impacto permitirá reforzar las respuestas dadas por los participantes, mediante la observación de las actitudes manifestadas por el grupo y por otro lado servirá de esclarecedora frente a posibles dificultades en las preguntas.

5.6 Desarrollo de la evaluación de impacto

Para el progreso de este Trabajo Final de Aplicación es necesario considerar el desarrollo de la evaluación de impacto que ha sido diseñada específicamente para evaluar cambios en la población en la que se planificó la estrategia de talleres vivenciales.

Al cabo de transcurrido aproximadamente un mes de realizarse el taller, las actividades del mismo pueden impactar en el grupo favoreciendo los vínculos interpersonales entre las docentes.

Por otro lado, y en directa relación a lo anteriormente explicitado, la estrategia llevada a cabo impacta de manera positiva en el grupo respecto del clima laboral, al favorecer un equipo de trabajo bien consolidado en el que sea posible la circulación de la palabra con la aceptación de lo semejante y lo diferente, el poder posicionarse desde otro lugar que difiere al de uno mismo, dando lugar a un espacio conjunto de reflexión y crítica.

Debido a que las relaciones interpersonales en el grupo de docentes generan conflictivas, la intervención de un coordinador de la Psicología que acompañe y ayude a transitar este proceso es un buen camino para mejorar el bienestar de las docentes en su lugar de trabajo, generando una oportunidad para que las mismas puedan expresar sus sentimientos, deseos, dificultades, entre otras, favoreciendo el alivio de presiones y frustraciones que pueden dificultar el clima laboral.

Conclusiones finales

A lo largo de este Proyecto de Aplicación Profesional (PAP) se ha intentado dar respuesta a una problemática detectada en el Jardín Maternal de la Universidad Nacional de Río Cuarto, dificultad que concierne a conflictivas interpersonales en el grupo de docentes de la Institución.

A partir de la información recolectada, a través de entrevistas, se realizó la matriz FODA en la que fue posible visualizar como dificultad dicha problemática, por lo que se planificó una estrategia basada en un Taller Vivencial coordinado por un profesional de Psicología. Mediante esta dinámica se pretende fomentar en las docentes la Inteligencia Emocional como objetivo principal.

Al mismo tiempo, se pretende favorecer la capacidad de empatía en el grupo de docentes, impulsar el reconocimiento de las propias emociones, propiciar herramientas para la autorregulación de las mismas y generar estrategias de afrontamiento para aliviar las presiones y frustraciones del trabajo.

Esta propuesta de Aplicación Profesional intenta contribuir al desarrollo de los sujetos, brindando una mirada subjetiva, holista e interdisciplinaria que reconozca al otro como sujeto único, atravesado por su propia historia de vida, pensador y crítico.

Durante el desarrollo de este proyecto se persigue un camino de aprendizaje conjunto guiado por el bienestar de las docentes en su labor diaria como representantes de la educación en un Jardín Maternal, quienes son consideradas como un importante agente educativo y es por esto que se piensa que deben poder ofrecerse como modelo de información en relaciones humanas, siendo un camino posible la estrategia que se desarrolla a lo largo de este Proyecto, considerando que el expresar las emociones implica autorreconocerse para poder formar y educar a los demás.

Bibliografía

- ❖ Ander-Egg, E. (1991) *El Taller una alternativa de renovación pedagógica*. Buenos Aires: Magisterio del Rio de la Plata.
- ❖ Andino, H. E. (2013) *¿Qué es un Taller Vivencial?* Asociación Soles.
- ❖ Bisquerra, R. (2016). *Educación emocional. Documento inédito elaborado para las I Jornadas del Máster en Resolución de Conflictos en el Aula*. Recuperado el 3 de Junio de 2017, de <http://online.ucv.es/resolucion/files/Bisquerra-R.-2016.-Educaci%C3%B3n-emocional.pdf>
- ❖ Delors, J. (s.f.). *La educación encierra un tesoro*. Recuperado el 5 de Junio de 2017, de "Los cuatro pilares de la educación": http://uom.uib.cat/digitalAssets/221/221918_9.pdf
- ❖ Fernandez, & Pacheco. (2005). Recuperado el 2 de Junio de 2017, de http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf.
- ❖ Goleman, D. (2016). *La* Gómez del Campo del Paso, M I; Rodriguez Morril, E I; Salazar Garza, M L; (2014). Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 16() 175-190. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80230114010>
- ❖ *Inteligencia emocional*. Buenos Aires: Ed. Vergara.
- ❖ Hermosell, I. M. (2012). *Redalyc.org*. Recuperado el 3 de Julio de 2017, de file:///C:/Users/argentina/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLaEficaciaDeUnProgramaDeInteligenciaEmoc-4167918.pdf
- ❖ Lucia, P. (2009). *Tesis Inteligencia Emocional y Convivencia entre Docentes*. Recuperado el 4 de Junio de 2017, de <https://es.slideshare.net/felixsimonalania/tesis-inteligencia-emocional-y-convivencia-entre-docentes-44090894>
- ❖ Mary;Felix. (2004). *SlideShare*. Recuperado el 4 de Junio de 2017, de <https://es.slideshare.net/felixsimonalania/tesis-inteligencia-emocional-y-convivencia-entre-docentes-44090894>

- ❖ Müller, M. (2004) Descubrir el camino. Buenos Aires. Ed. Bonum.
- ❖ Muzlera, S., Guidolín, E., Kahane de Gordon, G., Puebla, P. (2012) *Coordinación de grupos Experiencias y aportes técnicos*. Mendoza: Universidad de Aconcagua.
- ❖ Pérez-Escoda, N., Guiu, G. F., Soldevila, A., & Fondevila, A. (2013). *Redalyc.org*. Recuperado el 3 de Julio de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70625886012>
- ❖ Sánchez Córdoba , Pérez Domínguez y Venegas Garrido. (2013). *Educacion Emocional en Fomacion Docente*. Recuperado el 3 de Junio de 2017, de http://www.habilidadesparaadolescentes.com/archivos/2013_La_Educacion_Emocional_Docentes.pdf
- ❖ Soto, C; Picco, P (2013) *Que y como enseñar a niños pequeños*. Recuperado el 3 de Junio de 2017 de 2017
- ❖ Vallès. (2003). *"La Inteligencia Emocional en Docentes"*. Recuperado el 4 de Junio de 2017, de http://www.academia.edu/19660820/La_inteligencia_emocional_en_docentes_tesis_doctoral

Anexos

Consideraciones éticas (anexo 1)

Carta Informativa sobre el
Consentimiento Informado para
Participantes del proyecto.

El presente estudio es conducido por Yacomusi, Guadalupe DNI: 37.631.966, estudiante de la carrera de Psicología en la Universidad Siglo 21. La meta de este proyecto es realizar un proyecto de aplicación profesional.

A quienes accedan a participar en este estudio, se les pedirá que responda a una Entrevista, con una duración aproximada de 40 minutos.

La participación en el mismo es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de este proyecto. Sus respuestas serán anónimas.

A continuación se presenta un consentimiento informado que ustedes deberán firmar, posterior a su lectura.

Si tienen alguna duda sobre este proyecto, pueden hacer preguntas en cualquier momento, durante su participación en él. Igualmente, pueden retirarse del proyecto si así lo deciden, sin que eso los perjudique de ninguna forma. Si ustedes desean información acerca de los resultados obtenidos en general, pueden ponerse en contacto a través de e-mail a la siguiente dirección: guady_yacomusi@hotmail.com, y una vez finalizado el análisis de datos, y ser aprobado por la Comisión Evaluadora, se les enviará una copia del mismo.

Desde ya les agradezco su participación.

Firma: _____
(Yacomusi, Guadalupe)

Estudiante de Lic. en Psicología
Legajo: PSI02099

Consentimiento Informado de participación en el Proyecto

Acepto participar voluntariamente de este trabajo conducido por Yacomusi, Guadalupe DNI: 37.639.966, estudiante de Psicología de la Universidad Siglo 21. He sido informado/a sobre la meta de este estudio, que consiste en la realización de un relevamiento institucional con el objetivo de proponer un proyecto de aplicación profesional.

Me han indicado también que mi colaboración el mismo consiste en responder a una Entrevista con una duración aproximada de 40 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de este proyecto es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado acerca de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Yacomusi Guadalupe a través del e-mail: guady_yacomusi@hotmail.com

Entiendo que se me entrega una carta informativa y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

.....

Firma del participante

Fecha:

Guía de entrevistas (Anexo 2)

Guía de entrevista semidirigida a la Directora del Jardín Maternal:

- ¿Cuánto tiempo hace que es Directora del Jardín?
- ¿hace cuánto que ejerce esta profesión?
- ¿Qué es lo más le gusta de su trabajo? ¿Qué es lo que menos le gusta?
- ¿Cuáles son los objetivos que se persiguen como institución?
- ¿Cuáles son los proyectos que se esperan alcanzar a futuro?
- ¿Cuál es la visión del jardín?
- ¿Cómo considera que es el clima de trabajo dentro de la Institución?
- ¿Cuáles considera que son los puntos fuertes del Jardín?
- ¿Cuáles son las problemáticas o dificultades que se presentan en la práctica diaria?
- Respecto a las dificultades mencionadas ¿cree que un psicólogo podría aportar una solución? ¿De qué manera?

Guía de entrevista Semidirigida a la Vicedirectora:

- ¿hace cuánto tiempo que forma parte de la Institución?
- ¿Qué tareas lleva a cabo en la misma?
- ¿Cuántos niños concurren al Jardín?
- ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo? ¿Qué es lo que menos le gusta?
- ¿Cuáles considera que son los puntos fuertes de la Institución?
- ¿Cuáles son las dificultades que se presentan en la práctica diaria? ¿de qué manera cree que podrían solucionarse?
- ¿Qué considera que podría mejorarse o modificarse en la Institución?
- ¿cree que un Psicólogo podría contribuir a la solución de alguna de estas problemáticas? ¿de qué manera

Guía de entrevista semidirigida a las docentes

- ¿Hace cuánto tiempo ejerce su profesión?
- ¿Hace cuánto que trabaja en esta institución?
- ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo? ¿qué es lo que menos le gusta?
- ¿Cómo es el clima de trabajo?
- ¿Cuáles son las actividades diarias que realiza dentro de una sala?

- ¿Cuáles son las dificultades o problemáticas que se le presentan en la práctica diaria?
- ¿crees que un psicólogo podría contribuir a solucionar esta problemática? ¿de qué manera?

Guía de entrevista semidirigida a la Psicopedagoga de la Institución:

- ¿Hace cuánto tiempo que trabaja en el Jardín?
- ¿Cuáles son las actividades diarias que realiza?
- ¿Cuáles son las actividades que se le solicitan más frecuentemente por parte de las docentes?
- ¿Cómo considera que es el clima de trabajo dentro de la Institución?
- ¿Cuáles son las problemáticas o dificultades que se presentan en la práctica diaria?
- ¿crees que un psicólogo podría contribuir a solucionar esta problemática? ¿de qué manera?

Entrevistas semidirigidas (Anexo 3)

Para facilitar la lectura se expresarán las intervenciones del entrevistador en letra **negrita**.

ENTREVISTA VICEDIRECTORA

- **¿Cuánto tiempo hace que traba en la Institución?**
- Hace 31 años que trabajo en el Jardín.
- **¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?**
- Todo. Pero el alma mía está en la cuestión pedagógica, que creo que es ahí donde late el corazón del Jardín en la dimensión pedagógica, es lo mío es cuanto gusto, ahora si vos me preguntas ¿Con eso vos evalúas las otras dimensiones? Te digo que no, porque también me interesa la parte organizativa- administrativa del jardín, me interesa la dimensión comunitaria del jardín, me interesa por supuesto la dimensión pedagógica del jardín... todas las dimensiones me interesa, ahora ¿si es por gusto? Te digo la pedagógica, pero como vicedirectora todas las dimensiones, porque una Institución que no tiene organizados sus espacios, no tiene organizados sus tiempos, sus materiales, agrupamientos y es una Institución en la que las variables sustanciales para la propuesta didáctica va a afectar el orden enormemente. Si eso hoy por hoy la Institución se cierra en sí misma y no considera una comunidad, descuida esta dimensión, es una Institución que se va a asfixiar, entonces todas las dimensiones me interesan, absolutamente todas, pero si vos me preguntas por el gusto y bueno, para eso somos docentes.
- **¿Y qué es lo que menos te gusta?**
- La parte económica, el ingreso y egreso de dinero, las altas las bajas, modificaciones, trabajar con la cuestión económica es una debilidad mía, al punto tal que cuando falta la Directora y tengo que hacer la caja chic me agarro la cabeza porque entro en el campo de cuantificación y pido ayuda, me voy al centro de cómputos... el año pasado me enseñaron a manejar la caja chica y ahora como está la Directora me desentendí de nuevo con la caja chica y si hoy ella faltara tendré que volver al centro al cómputos y me tendrán que enseñar de nuevo como manejarla porque me olvide, esa es una dimensión económica que no me gusta, lo voy a hacer como lo he hecho pero no es lo mío, no me resulta placentero.

Y Bueno, pero también existen debilidades aparte de todo esto, y ahora esta debilidad tiene que ver con que no disponemos de mucho tiempo para las reuniones, para volvernos a sentar a debatir el proyecto educativo Institucional.

- **¿Por qué considera que es una debilidad?**

- Es una debilidad, en realidad hacemos una reunión el último jueves de cada mes. La primera parte de la reunión es para debatir y retomar el proyecto educativo Institucional y el proyecto curricular de la Institución, y la otra mitad de la reunión es para reunión de salas, con el agravante por ejemplo de que si los paros caen un día jueves ese día la reunión no hace y pasa al mes siguiente, no la recuperamos. Un mes que no nos sentamos a debatir. Lo hacemos con todas las docentes que trabajan en la Institución y resulta muy reducido el tiempo. Después tenemos los últimos días de diciembre donde nos sentamos y vamos autoevaluándonos las fortalezas, debilidades que hemos tenido como área, también oportunidades y amenazas que hemos tenido desde la comunidad y a esto se le suma mucho el cansancio. Las maestras maternas trabajan cuatro horas con niños entonces cuando llegamos a fin de año es como que todas llegamos con una situación de agotamiento muy marcado y nos quedamos en esta instancia de evaluación, con cosas que hicimos y las hicimos bien y cosas que hicimos, cosas que no hicimos y hay que hacer entonces elaboramos un acto con por ejemplo lo que nos quedó pendiente de hacer, por ejemplo del año pasado, porque me acuerdo como una debilidad es tener instancias de curso de formación docente continuas, son cinco al año. Todavía no hemos ido a hablar con la Secretaria Académica para acordar los días de formación, esos días el Jardín no va a brindarle a los niños el proceso de enseñanza y aprendizaje porque las docentes van a estar en el curso.

Nosotros consideramos al planeamiento como un proceso de construcción social, no neutral, ni aséptico es una construcción nuestra de personas con ideologías, intereses, es permanente su construcción y está en permanente deliberación. Sabemos que esta deliberación es muy compleja, hay muchas disidencias acá adentro pero es interesante que las disidencias se hagan dentro de la convivencia, el problema es cuando la disidencia se hace sin convivencia, lo que intentamos es que dentro de la convivencia tengamos disidencias pero conviviendo en el respeto. Es también estratégico porque desarrollamos, diseñamos un proyecto educativo Institucional y lo vamos evaluando. Este

proyecto puede dar lugar a proyectos específicos del Jardín; por ejemplo la sala de tres pasó a ser un proyecto específico para el Jardín la creación del arenero, un proyecto específico que no fue áulico término siendo Institucional porque se institucionalizó. También es situacional porque lo hacemos nosotras desde adentro, nadie viene de afuera a decirnos ustedes apliquen tal proyecto.

Consideramos al Jardín Maternal como una unidad de cambio, hay cuestiones que pueden permanecer pero llega un momento que esa dimensión necesita un cambio, puede ser de espacio, tiempo, o desde los aportes de las nuevas ciencias, que vienen se instalan y nos cuestionan.

La contextualización del Jardín, donde está inserto, tiene un lactario uno que asisten los niños de cinco-seis meses hasta los 10 meses, un lactario dos que asisten niños de los 10 meses hasta el año, el maternal uno con niños de un año, maternal dos con niños de 2 años y sala de tres con niños de 3 años. Tenemos más o menos cien niños en este momento, pero va en aumento porque va a haber más ingresos, estamos esperando la promoción del lactario uno al maternal uno por eso no queremos dar ingresos de más niños, y una vez que ya estén promocionados los niños los lactarios vamos a dar ingresos a los lactarios uno y dos, y hay aumento unos quince niños más o menos, esto se produce en el segundo cuatrimestre de todos los años.

Con el nuevo decreto, 1246 del año 2015 homologado a fin del año pasado, se homologó el nuevo convenio colectivo de docentes que va a proponer los nuevos contratos que tenemos ahora como pre-universitarios.

- **¿Cuáles son los objetivos que persiguen como Institución?**
- Políticamente queremos desarrollar una educación de calidad, es de calidad cuando se hace junto con el otro, no es que se le hace al otro sino que se hace con el otro, calidad en cuanto que pretendemos que los aprendizajes de los niños sean significativos, tengan sentido y garantizar la igualdad de oportunidades, esto es fundamental políticamente porque acá quien está primero es quien más necesidad posee, no se trata de quienes vienen primero sino que hay una ponderación que responde a las necesidades. Otro aspecto es el respeto a los derechos del niño, los nuestros, los derechos de los padres, cuando hablamos de derechos hablamos de obligaciones, derecho del niño al jugar, a la educación, derecho a aprender. Queremos garantizar en el niño que tenga el acceso al Jardín Maternal, pero que también este la permanencia, garantizar el egreso de ese

niño, ó sea acceso, permanencia y egreso es un proceso que tenemos que casi asegurado, se nos puede caer políticamente cuando un papa viaja al exterior por razones de formación por ejemplo. Este proceso se puede concebir como uno de los puntos fuertes que tiene la Institución, solamente los niños que no han tenido permanencia son niños que han tenido muchos problemas de salud y por prescripción médica tienen que dejar de asistir al Jardín Maternal porque tienen un sistema inmunológico muy indefenso, se enferman con patología muy severas, entonces los médicos aconsejan a los padres que no asistan al Jardín Maternal por situación de contagio, pero sino políticamente lo que queremos es acceso, permanencia y egreso.

Intentamos la participación democrática, nos interesan las voces de todos, ahora tenemos una comisión del Jardín Maternal ya trabajando con el consejo superior de la Universidad.

Trabajamos con niños en situación de discapacidad, tenemos muchos. Acá este el dilema entre la integración o la inclusión, me gusta el término inclusión.

El Jardín es un servicio, pero es un servicio educativo, pretendemos promover aprendizajes significativos para el niño, con razón de ser, de exploración para que puedan descubrirse a sí mismos, que puedan descubrir al otro, al pequeño mundo que lo rodea y que es u gran mundo, y favorecer el desarrollo integral del niño, tanto el individual como el social. Buscamos la participación activa de los niños, y también una participación activa de la familia en la propuesta educativa. Pretendemos un niño que tenga confianza en sí mismo, que vaya desarrollando ese respeto a sí mismo y a los otros, pretendemos que haya placer por el conocimiento, que las experiencias que el niño reciba de aprendizaje sea placentero, reconocer el juego como el gran contenido de alto valor cultural, nos interesa la diversidad cultural: modos, maneras y formas de crianza, que entren al Jardín y no que queden fuera. Nos interesa desarrollar la capacidad de comunicación y expresión de los niños, que aprendan distintos lenguajes, como es la música, los aprendizajes verbales y no verbales, el movimiento, la expresión gráfica, literaria.

Nuestras prioridades educativas o nuestros interesen son el juego, que no es toda la actividad sino que tiene características propias, tiene un formato, una comunicación intersubjetiva entre el docente y el niño, tiene rasgos ficcionales,

de fantasía, imaginación, creatividad, y esa exploración libre espontánea del descubrimiento.

Trabajamos con la multitarea, que es la posibilidad que tiene el niño de hacer varias cosas al mismo tiempo, lo mejor vas al patio cubierto y te encontrás que en un sector hay lanas y en el otro sector hay otra instancia de juego con una rampa y una escalinata, nos interesa que no todos hagan lo mismo al mismo tiempo sino que haya heterogeneidad de acciones. Otra prioridad educativa es la globalización, nos interesa muchísimo que cuando hay una propuesta educativa que entre, no forzadamente, sino que se integren las otras disciplinas también, suponemos que hay una ponderación tecnológica, entonces en la sala de tres están construyendo un auto y acá nos va a interesar que también entren las otras disciplinas, como la lengua, la matemática, la literatura, valores actitudinales, o sea lo que tratamos mediante la globalización es no decirle al niño “ esta es la hora de música” sino que en la propuesta no queremos hacer de esto un encapsulamiento.

Otro objetivo es el desarrollo social, nos interesa acompañar y sostener al niño, y es fundamental la complementariedad Jardín-familia, porque el Jardín desde ningún punto de vista viene a reemplazar a la familia.

La forma de comunicarnos con la comunidad es siempre tratar de organizar la participación, se participa organizadamente, a veces recurrimos a la comisión interna que es la que tenemos dentro del Jardín donde hay un representante de cada sala, a veces los llamamos para informar, consultar, hay instancias en las que hay que tomar decisiones en forma conjunta, a veces para realizar entrevistas personales, por ejemplo reuniones con la psicopedagoga, que nos reunimos para tratar cuestiones como la situación de vida de un niño. También hay reuniones a comienzo de año, a mediados y a fin de año. Hay cuadernos de comunicaciones, existen las carteleras, anuncios, hay talleres y también incursionamos en el campo virtual. Esto también es una forma de comunicarnos con la comunidad, es una forma, un camino más.

Tenemos una estructura organizativa formal, que esta expresada en la estera, es el organigrama del Jardín, hay un equipo de dirección central, en varias aspectos, porque no deja de ser jerárquico pero esta jerarquía no es piramidal, sino que van y vienen, pero bueno hay decisiones que las tienen que tomar la dirección y es así. Nos tenemos que hacer “cargo de”. En el contrato de trabajo

lo que tratamos es que haya una circulación de la comunicación, queremos una organización comunicante.

- En relación a los reglamentos, nos regulan internamente y hacen al contrato de convivencia, acá no hacemos lo que queremos sino que tenemos nuestra forma de convivir, con normas y pautas. Hay normas explícitas pero también están las no explícitas que pesan más que las escritas, al punto tal que si no las sabes leer puedes llegar a no pertenecer de la Institución. También tenemos reglas que van para los papás, reglas de convivencias generales, pero también cada sala tiene su manera de convivir complementariamente con la familia, con el otro. Estas reglas nacen y emergen de cada sala.

- **¿Cómo considera que es el clima de trabajo?**

- En el clima tratamos de que sea una construcción cultural colaborativa, lo intentamos, pero a veces hay momentos en los que se debe replantear, pero intentamos esto que se vea al otro como colaborador.

Nos posicionamos dentro de la teoría curricular crítica, el curriculum es un proceso crítico con fundamentos, reflexivo ¿Por qué enseñamos lo que enseñamos? ¿Para qué?

Nos importa mucho el cuidado personal y de la salud, enseñarle al niño este cuidado de su cuerpecito, de su vida en sí, y de la salud como un bienestar físico, emocional, cognitivo y social.

Además le damos importancia a los modos de comportamiento social “hola”, “chau” “un besito”, si empujo que le sucede al otro, si lo hizo reconocerlo y ver cómo podemos hacer para solucionarlo.

La tarea del docente es ser una figura de sostén y acompañamiento, es un mediador de la cultura y un artesano de la enseñanza. Acá tenemos que tener docentes que se pregunten por qué enseñan lo que enseñan, para que, que enseñan y como. Teniendo en cuenta los rasgos particulares de cada niño. Que los docentes le puedan brindar un andamiaje, que puedan construir juntos en el juego, que tenga disponibilidad corporal, y que el docente no deje de observar al niño. Es importante que se respete el espacio de intimidad entre el niño y la docente.

- **¿Cuáles con las actividades que se llevan a cabo diariamente?**

- Respecto de las actividades tenemos las actividades cotidianas que son la higiene, alimentación, sueño, etc. son actividades fundamentales, de las que se

aprende mucho, hay actividades artísticas expresivas con fuerte impronta estética y actividades con rasgos lúdicos, que están separadas de las cotidianas. También tenemos muchas actividades intermedias, son actividades de transición, por ejemplo terminamos de almorzar y hay un periodo de transición para ir al descanso, terminamos el descanso y hay un periodo de transición para ir a merendar. Estas actividades son fundamentales, la mayoría están ocho horas, por eso es importante que el niño goce de estos tiempos, no se puede vivir en actividades permanente grupales o individuales.

Es importante que los espacios sean funcionales, que estén para algo y que se transformen, que permitan la multitarea, que se puedan armar espacios lúdicos que da la oportunidad que el espacio se transforme. Buscamos que sean espacios cálidos, hogareños, provocadores, que inviten al niño a explorar, descubrir y que sea un espacio hogareño. Hay espacios institucionales compartidos, por ejemplo la sala de tres puede ir a jugar con el maternal uno, de esta manera armamos salas con edades integrales.

- **¿En qué consideras que un Psicólogo podría trabajar en el Jardín?**
- Nosotros estamos trabajando, en el organigrama, tenemos una Psicopedagoga que estudia Psicología y es necesario porque trabajamos con muchos niños, tenemos niños con síndrome de Williams, una niña con encefalopatías crónicas, epilepsia y microencefalia, y estamos trabajando con ella de la mano de la Psicopedagoga, por darte este ejemplo.

Pero también nos ayuda a realizar reuniones, a buscar estrategias comunes entre los padres y el Jardín, ya que un pilar nuestro es la complementariedad Jardín-Familia. También labra las actas, nos ayuda a ir leyendo al niño, a interpretar maneras y formas de ser, nos advierte si llegamos a rotular a un niño, nos orienta a hacer el informe evolutivo de los niños, ayuda a hacer devoluciones a las docentes sobre las características de los informes que queremos evitar que en un informe se rotule. Nos ayuda a promover acciones conjuntas con la familia. Nos ayuda a observar al niño, que es una herramienta central del docente.

Es un rol muy importante, necesario e imprescindible porque tiene las preguntas justas y relevantes, los papas se van muy contenidos, no se van alarmados, se van expectantes y es bueno que así suceda porque en este caso necesitamos que vayan a hablar con la pediatra, que vean que les sugiere.

- **¿Cómo es la manera de comunicar a los papás cuando observan una dificultad en un niño?**

- En cuanto a nuestra de formas de comunicarnos tenemos en “devoluciones” pautas para la redacción: el niño es, se manifiesta, se expresa, se observa, en tal circunstancia o situación, en tal momento de la jornada, expresiones como aun o todavía que le dan un carácter momentáneo no determinista, considerar las etapas, son guías que le entregamos a las docentes para que redacten los informes. En las reuniones con los padres por algún tipo de dificultad rescatamos el trabajo que se está haciendo con el niño para superar la dificultad. Pedimos no utilizar el etcétera porque no nos gusta, se debe hacer hincapié en las potencialidades del niño o sea en lo que “sí” puede hacer y posteriormente describir lo que todavía se manifiesta como dificulta, si se considera que el niño no expresa alguna conducta o actitud inadecuada directamente no mencionarla, sino esperar, hay que ser muy cautelosos.

- **¿Cuáles son las dificultades que se presentan en lo cotidiano?**

- Una dificultad es no poder reunirnos, y cuando nos reunimos no nos alcanza el tiempo y eso es una debilidad.

Pero considero que reelaborando el reglamento con la comisión de padres, se plantea como debate algo que para mí es una problemática las madres que salen por licencia por maternidad quieren que sus hijos asistan al Jardín, pero la normativa nuestra es que no asistan porque consideramos importante el vínculo de este niño de estar con su mamá, y su hermanito, esa instancia de convivencia que es la mirada, el abrazo y los padres plantean la socialización que se pierde desde el Maternal, pero nosotros consideramos que es un momento muy rico para que el niño tenga una socialización muy breve, que dura solo cinco meses con su familia, en ir a plazas o hacer otras cosas como ir a visitar a los abuelos, ir a tomar un helado, valoramos otra socialización en ese periodo, creo que es para nosotros un periodo de intimidad, de vínculos muy fuertes con la mamá, que ahora es una triada y en esa triada hay que reconstruir muchas cuestiones, porque con un hermanito este pequeño el hecho de que tenga menos amor considera que no lo hay, es así cuando el amor es compartido.

- **¿De qué manera crees que se podría solucionar esta problemática?**

- Bueno nosotros estamos trabajando con la comisión y los padres están dando sus fundamentos, nosotros los propios. Estamos estudiando mucho, porque la fuerza está en el argumento.
- **¿Cómo crees que un psicólogo podría aportar para solucionar esta problemática?**
- Y nosotros vamos pidiéndole sugerencia a la Psicopedagoga, y nos hace ver que otra herramienta que también tenemos es que el Jardín Maternal esta para lo que trabajan, y no para los que están de licencia, pero acá se genera una encrucijada que si la mama está embarazada y él bebe nace y el papa está trabajando en la Universidad el niño puede seguir asistiendo y ahí es donde tenemos una contradicción.

ENTREVISTA DIRECTORA

- **¿Cuánto hace que trabaja en el Jardín Maternal?**
- Hace 25 años que trabajo en este Jardín.
- **¿Cuánto hace que ejerce esta profesión?**
- Hace 31 años que me recibí de Profesora en Educación Inicial, y desde ese entonces trabajo en mi profesión.
- **¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?**
- Lo que más me gusta de mi trabajo es la parte de las relaciones humanas, no solo con las docentes sino también con los niños. Imagínate que hay niños que pasan ocho horas acá adentro, y la mayoría ingresa al lactario uno, con apenas meses y cuando terminan el Jardín tienen casi cuatro años, y bueno uno se encariña con ellos, establece un vínculo, una relación y esa es la parte que más me gusta y disfruto de mi trabajo, el poder presenciar del crecimiento de cada niño, de acompañarlos es algo que realmente me gusta de mi trabajo.
- **¿Y qué es lo que menos le gusta de su trabajo?**
- En realidad no hay algo que no me guste, me gustan las actividades que realizo que son actividades tanto pedagógicas como administrativas, me siento cómoda realizando ambas actividades y no encuentro dificultad a la hora de llevarlas a cabo, no se me ocurre porque en realidad nunca me pareció que algo no me gusta hacer de mi trabajo, me gusta todo.
- **¿Cuáles son los proyectos que esperan alcanzar como Institución?**
- Y hoy por hoy, y desde hace tiempo también, queremos tener nuestro propio curriculum, es decir un punto de vista que tenga nuestra impronta a la hora de mirar cómo queremos que sea un niño, en el sentido de que queremos transmitirle también. Porque en realidad tenemos que seguir lineamientos del curriculum de la Provincia, a veces también sacamos de los curriculum de Rosario o alguna otra Provincia, pero en realidad todavía no tenemos el nuestro propio como Institución, y eso es algo que considero que lo tenemos pendiente y que es un proyecto que quiero que alcancemos a futuro, el tema del CVC.
- **¿Cómo considera que es el clima de trabajo dentro de la Institución?**
- A pesar de que somos cincuenta personas trabajando dentro de una misma Institución, creo que dentro de todo el clima es bueno, agradable. Tenemos uno que encuentro desacuerdo, pero bueno es imposible que no se genere porque

somos muchos. Pasa sobre todo entre las docentes y no tanto con el personal no docente. Si bien yo tengo mi carácter y trato de mediar muchas veces es algo que me sobre pasa y no sé cómo enfrentar, pero por otro lado entiendo que siempre se van a generar desacuerdos cuando hay tantas miradas diferentes, y sobre todo pasa con las docentes que trabajan hace mucho tiempo en el Jardín que se enfrentan con las docentes más nuevas, porque estas chicas traen su forma de trabajar o lo que esperan cuando se reciben y lo quieren volver en el Jardín y ahí es cuando surgen discusiones, y la verdad a veces me eso es algo que me sobrepasa.

- **¿Cuáles considera que son los puntos fuertes del Jardín?**
- Creo que la parte pedagógica es algo que funciona bien, y que nos esforzamos para que día a día se mantenga así, para que los niños aprendan. Y por otro lado también creo que otro punto fuerte del jardín es el tema del ingreso, la permanencia de los niños y luego lógicamente el egreso, y eso es algo bueno para nosotros como Institución.
- **Y cuanto a las dificultades, ¿Cuáles son las que se presentan en la Práctica diaria?**
- Una problemática que estamos teniendo ahora es el tema de los contratos con las docentes, puntualmente con la docente de una sala. En realidad es un tema político, que también hace que surja un tironeo, porque nosotros queremos que esa docente siga trabajando y por otro lado no lo renuevan el contrato, y yo hice ingresar más chicos porque contábamos con ella, pero si no la tengo ¿qué hago? Y tengo que dar de baja varios ingresos y eso no es lindo para nadie, por eso es todo un tema que también genera molestia, pero no depende el Jardín, sino que es externo, pero nos afecta. Más que todo porque sabemos que esa docente es buena persona, siempre que digo que hoy por hoy es difícil encontrar buena gente, no importa el curriculum que tenga porque cualquiera tiene uno, sino que me importa la calidad de persona que es, más en el mundo en el que vivimos que prendemos la tv y nos cansamos de ver las cosas feas que pasan con los niños, entonces no me importan tanto la trayectoria que tengan, sino simplemente que sean buena gente, y tanto la Vicedirectora como yo consideramos que esta docente es buena persona y por eso tampoco queremos perderla, por eso te digo que es un tema muy complicado.

Pero por otro lado, otra dificultad importante y esta si es más interna es el tema relacionado a los papás, o sea muchas veces son una dificultad los papás. Primero que nada porque no acatan los límites del Jardín, y eso es algo que genera problemas porque ellos se creen que son los dueños y que por eso pueden hacer lo que quieran, y eso no es así.

- **¿Cuál es uno de estos problemas que se generan?**
- Y por ejemplo que no se entiende que el Jardín fue creado para que asistan niños que sus padres se encuentren dentro de la Universidad, entonces por ejemplo si una madre esta de licencia por maternidad no puede mandar a su niño de dos o tres años al Jardín. Esta es una política del Jardín que no se respeta siempre y que genera un montón de discusiones, primero porque muchos padres no están de acuerdo y segundo porque ni siquiera todas las docentes están de acuerdo, sino que algunas piensan que esto es algo que se debe discutir, y en realidad esto tiene que ver principalmente con la problemática que hablábamos antes en los diversos puntos o miradas que cada una tiene y esto nos afecta como Institución porque si todas tuviésemos el mismo pensamiento por lo menos en algo que refiere a una normativa de la Institución tendríamos un argumento más fuerte para explicarles a los padres el motivo de esto. En realidad no es un capricho nuestro, sino que es algo que considera que debe ser así para el bienestar de este niño. Puntualmente el año pasado tuvimos un caso de una nena de tres años que había tenido un hermanito, y la mama la mandaba igual y la nena se la pasaba llorando las cuatro horas, imagínate que pensaba que ella estaba ahí mientras su mama estaba en su casa disfrutando su hermanito, y bueno ese caso lo permitimos y comprobamos que fue para peor de la nena, tampoco lo vamos a permitir en todos los casos porque afectamos a los chicos. Pero por eso te digo que para solucionar este problema y los demás que surjan debemos primero pensar por lo menos parecido como Institución, aunque existan diferencias y eso es lógicamente sano, pero no puntos de vista opuestos, por eso pienso que hace falta coincidir más.
- **¿crees que un Psicólogo podría contribuir a solucionar alguna de estas dificultades? ¿de qué manera?**
- Si, obvio que sí. Creo que sería buenísimo que una persona externa trabaje con la Institución, sobre todo para abordar o limar estas asperezas que son producto de la comunicación, que entiendo que existen, pero como te dije a veces es

necesario que existan acuerdos, se nota mucho el punto de vista de las docentes más antiguas y las más nuevas, y el tema de los malentendidos y esas cosas que nos afectan como Institución. Pertenezco al foro de los Jardines Maternales y trabajamos mucho con este tema, porque es fundamental la comunicación. El año pasado vimos un abordaje que realizo un Psicólogo en una Institución, nos mostró balances, análisis de cómo afectan los años, el cansancio, estrés de las docentes por ejemplo, obvio que todo era anónimos, pero estuvo bueno el análisis que hizo, lo que reflejo con su abordaje y estaría bueno que un Profesional externo pueda venir a realizar ese tipo de estudio.

ENTREVISTA PSICOPÈDAGOGA

- **¿Hace cuánto que trabajas en el Jardín?**
- Entre a trabajar en el 2005 con un proyecto a donores de incorporar un psicopedagogo en el Jardín Maternal y después a partir del 2005, porque la Jardín no contaba va en realidad no cuenta actualmente salvo conmigo como psicopedagoga, con un gabinete entonces anterior a mí, hace bastante tiempo había personal de gabinete que después no estuvo más. Entonces cuando llegue yo no había nada de eso, así que empezamos con una compañera cuando estábamos terminando la carrera de Psicopedagogía a ir con una propuesta de trabajar sobre todo, porque indagamos, y había una problemática en las salas más grandes, en ese momento había hasta sala de cuatro y había una problemática en cuanto a la puesta de límites en los chicos, entonces creamos un proyecto en base a eso y empezamos a ir algunos días algunas horitas y hacíamos talleres con los docentes y observábamos, después de eso desde el Jardín se pidió una continuidad y ahí entre contratada, hasta el año 2009 que ya quede como planta permanente.

- **¿Cuáles son las actividades diarias que realizas?**
- En general el rol del Psicopedagogo en el Jardín se orienta justamente brindar una guía de apoyo técnico específico en cuanto a lo que es la Psicopedagogía a toda la comunidad educativa que conforma el Jardín, por lo tanto abordamos problemáticas que tienen que ver directamente con los niños pero también el abordaje pedagógico que hacen los docentes con los niños y también hacemos orientación a los papas en cuanto a la etapa evolutiva a lo que se espera que ocurra y lo que no, es sobre todo una tarea de tipo preventivo porque no se hace tratamiento en el Jardín.

Después de eso específicamente estoy trabajando en la parte de integración porque hay por sala más o menos tres casos de discapacidad entonces trabajo con los profesionales externos con orientación a los docentes y ver las diferentes formas de abordar la problemática, también están trabajando en el Jardín los acompañantes terapéuticos que acompañan a los nenes asique hacemos una cuestión desde adentro como de coordinación entre los docentes y los profesionales. Hay profesionales externos que son psicomotricistas, fonoaudiólogo, los que hacen las terapias individuales con los chicos

externamente al Jardín y después está el acompañante terapéutico que entra al Jardín o sea esta en la sala con el nene.

Y otra actividad es en la sala de los más grandes, la sala de tres, hoy el jardín tiene hasta sala de tres porque la sala de cuatro se universalizo entonces maternal quedo hasta tres, en esta sala estoy trabajando con la inteligencia emocional entonces hago una vez por semana en sala de tres hago un tallercito en donde trabajamos las emociones básicas con los nenes trabajando con muñecos y demás.

- **¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?**

- Eso que te comentaba recién es algo que me gusta mucho, es como una llegada así bien general y además es lindo escuchar lo que surge ahí, porque son tres añitos pero sin embargo es como que surge mucho emocionalmente. Esta propuesta también surgió a partir de empezar a buscar alternativas a la primera problemática que era la cuestión de los límites y lo que se pudo ver es que el empezar a trabajar las emociones el poder ponerle palabras a las emociones era muy importante para ayudar al nene a que empiece a reconocerlas en sí mismo y poder reconocerlas en el otro y así poder respetar al otro, entonces esta bueno eso y a los nenes es como que les gusta, les encanta el tema de trabajar cuestiones que tienen que ver con los miedos por ejemplo porque están en una etapa que está muy ligada a eso entonces es como que se entusiasman mucho con esa parte y para mí es muy gratificante.

Después la parte de trabajar con discapacidad me gusta mucho también, por ejemplo esta parte es un compromiso grande porque al estar como te decía antes, al tener una función básicamente preventiva es como que hay que estar muy atentos y son las etapas principales para no perder tiempo si uno detecta algo, entonces muchas veces es como que el Jardín actúa como de alarma y somos lo que mandamos a consultar “por sí”, generalmente o sea uno puede ver algo signo o síntoma de algo pero no es nuestro rol diagnosticar entonces la idea es consultar con el pediatra para si lo que estamos observando es esperable o no esperable de acuerdo al pediatra, pero si es como de mucho compromiso porque hay que estar como muy atentos. En el Jardín han surgido problemáticas como de ver algunas señales de alarma en cuanto a autismos, cuestiones que tienen que ver con el retraso en lo psicomotor y demás que surgieron de ahí y como que uno acá se da cuenta de la importancia que tiene el rol porque son nenes que

necesitan cuanto antes un diagnóstico para una mejor evolución y para tener los tratamientos que hacen falta, entonces es como que es muy desafiante esa parte del rol, del trabajo.

- **¿y qué es lo que menos te gusta?**

- Lo que menos me gusta te diría que muchas veces contar con... o sea estaría bueno tener, no sé si como personal permanente, pero tener o poder consultar a un pediatra mucha veces me generaría tranquilidad para justamente lo que te decía recién, poder estar atentos a las diferentes cuestiones que van surgiendo en el desarrollo de los nene, no es fácil, casi imposible te diría pero bueno eso sería como ideal, no digo trabajando permanentemente pero si saber que esta un pediatra al que vos podes consultar, eso estaría bueno.

Después lo específico de lo que hago, y te vuelvo a la parte médica, lo difícil es cuando uno por ahí detecta algún síntoma, signo o algo que no está del todo dentro de lo que se espera y la cuestión de no tener apoyo de parte de los papas, porque hay que trabajar mucho el tema de cómo se dice y demás, pero sobre todo no de los papas porque uno puede esperar una negación porque no es algo fácil reconocer que algo le está pasando al hijo, pero si desde los profesionales externos esta cuestión del “*no, no es así, vamos a esperar*” y cuestiones así que por ahí es difícil cuando uno lo está viendo todos los días, digo porque paso un caso puntual en cuanto a esto y que al correr el tiempo por culpa de un profesional salto la problemática y es como que se perdió mucho tiempo y esto fue muy frustrante, pero bueno son cuestiones que exceden al Jardín.

Y después lo que menos puede gustar en cuanto a los diario puede ser el tener que trabajar mucho con la articulación, es un Jardín que tiene horario completo entonces trabajamos con tres turnos de docentes y a lo mejor un nene entra a la mañana bien temprano y se va a la tarde, o sea puede estar hasta ocho horas en el Jardín entonces es un nene que pasa por los tres turnos de docentes y la cuestión de unir criterios de articular entre los tres turnos de docentes es una tarea ardua y lo que nos pasa es que no contamos con el tiempo para poder hacer reuniones de este tipo, de articulación pedagógica de poder acordar ciertas cuestiones, estrategias entre las docentes, esto creo que es de lo más complicado que muchas veces se ve, yo estoy también en la parte de corrección de informes evolutivos y muchas veces acá saltan las diferentes miradas sobre un mismo niño y entonces hay que ponerse a abordar esta cuestión porque pasa por tres docentes diferentes

en un solo día entonces hay tres miradas sobre un mismo niño, entonces hay que encontrar la manera de articular y no siempre esta ese tiempo.

- **¿Cuáles son las actividades que se te solicitan con mayor frecuencia por parte de las docentes?**

- La observación de niños, de ciertas problemáticas porque ellas son las primeras que lo captan porque ellas están todo el tiempo con los nenes. Yo generalmente visito las salas una vez por semana pero en particular cuando las docentes vienen a plantearme alguna duda o inquietud por algún nene en particular. Esto es lo que se solicita más desde las salas y básicamente es esto porque a partir de esta observación es que se decide o no llamar a los padres, hacer reuniones para transmitirles lo que se está viendo, o sea primero pasa por una cuestión de observación hacia el nene, se implementan ciertas estrategias y si con estas estrategias como charlas informales con los padres sobre ¿Qué está pasando en casa? Y demás no se ven cambios se llega a la reunión, esto es lo que más se demanda en el Jardín.

- **¿y estas reuniones con los padres quien las realiza?**

- Yo estoy en todas las reuniones con los padres, las docentes y los papas. En algunas ocasiones esta la directora, dependiendo la problemática de la que se trate.

- **¿Cómo consideras que es el clima de trabajo dentro de la Institución?**

- Tiene sus cosas como todo cuando se trata de una Institución grande. A mí me toca estar en los dos turnos asique es como que tengo llegada con todas las docentes y nuevamente te digo que el clima es bueno en los dos pero por ahí hay ciertos roces entre los turnos, y acá volvemos nuevamente a una cuestión que no tiene que ver tanto con los niños sino con la articulación, es esta cuestión de tiempo para poder aunar criterios no solo a la hora de estar frente a los niños sino en todo, a la hora de los proyectos de coincidir porque cada sala tiene su proyecto pedagógico entonces estos diferentes puntos de vista por ahí quedan como muy diferentes y no logran unirse o se unen casi a la fuerza y eso por ahí genera ciertos roces, y además cada una de las docentes es profesional y cada una tiene una mirada teórica diferente que yo creo que sin duda genera dudas, roces y más roces se generan si encima no hay tiempo de poder acordar entonces cada uno sigue por su lado, hasta que llega un punto que la urgencia, diga la

urgencia que tiene que ver con los cierres, el cierre de fin de año donde se tiene que cerrar proyectos donde hay que acordar o acordar y acá se genera el tema de los roces porque te vuelvo a decir son tres turnos de docentes y casi todas tiene que trabajar con un mismo proyecto, casi todas trabajan en jardín y gran parte de ellas trabaja en más de un jardín entonces no está el tiempo para poder sentarse, nosotros no contamos por la Provincia con días de talleres que le llaman entonces es por eso también que nos quedamos cortos, tenemos una reunión de personal por mes y es como que no se alcanza a abordar todo, y en este último tiempo, porque no estamos aislados del contexto las reuniones han coincidido con los paros, y entonces en el tema de pasarla tenes que hacer que coincidan las 28 docentes es algo imposible, porque todas tiene trabajos aparte y ya han pedido permiso a principio de año en las otros instituciones para faltar ese día, entonces bueno esto hace a un montón de cuestiones, la falta de tiempo para las reuniones pedagógicas, de estrategia, de coordinación generan los roces entre las docentes y esta falta de articulación a la hora de llevar adelante diferentes intervenciones.

- **¿Cómo crees que se podría solucionar esta problemática?**
- Y no es fácil porque no depende solo de una decisión del Jardín, el poder tener un día de taller y demás es una decisión que tiene que ver también con las autoridades superiores entonces no están fácil hacerlo, pero sí creo que se podrían ir pidiendo, pero son decisiones que tienen que ver más con la política, y si no después que se yo tener algunas instancias, o el poquito tiempo que tenemos que sabemos que son la reuniones de personal hacer cierta programación, que es lo que se ha intentado que los planteamos a principio de año pero todavía no se puso en marcha, pero por ejemplo tener un libro donde estén los temas prioritarios que se cumpla cada tema y no irnos hasta que se termine con todos los puntos, y ese tipo de cosas para aprovechar al máximo el poquito tiempo que tenemos, eso sería una forma. Obviamente lo ideal sería que se nos conceda una vez al mes o cada dos meses un día extra sin clases y usarlo para esto, como se hace en el resto de los Jardines o escuelas.

También el tema de la capacitación, porque si bien no solucionaría lo otro si solucionaría el tema de que al menos todas tengamos sobre el mismo conocimiento sobre algo, y esto también sería un punto de encuentro, porque pasa eso no tenemos puntos de encuentro, yo creo que la comunicación es la

base y si no tenes un momento para encontrarte con el otro es como que la comunicación siempre queda a medias, porque las docentes se van manejando con dejarse cartitas en los cuadernos y eso y que dan para interpretaciones varias y muchas veces son mensajes que no se terminan de entender, se entienden a medias o no se entienden y eso genera los roces y demás.

- **¿Cuáles son las dificultades que se te presentan en la práctica diaria?**
- Más o menos tiene que ver con esto de lograr esta articulación, porque esto se presenta, o sea ¿Qué pasa? Yo también estoy con las chicas de turno mañana, intermedio y tarde, entonces por ahí una tarea no explícita si se quiere es el tema de transmitir mensajes de una a otra, sobre todo cuando hablamos de un niño en particular, como coordinar esta parte, no en cuanto a las salas porque yo en eso no me meto pero si cuando se trata de un nene para poder unir criterios, porque muchas veces lo que supo suceder era que a la mañana ponele le hablaban a un papa sobre su nene que estaba pasando esto, y el papa iba a la tarde y le decían todo lo contrario, entonces antes de llegar a una reunión, de hablar con los papas de esta manera informal que te decía recién lo primero es ver, bueno haber a la mañana está pasando esto, entonces yo primero pregunto si las chicas de la tarde si están viendo lo mismo, que ven, que les parece, esto es algo que pasa bastante seguido, así que es como ir coordinando y mediando y a veces pasa mucho que los niños que hacen jornada completa después de la siesta es como que cambian bastante, el tema del descanso es como que los cambian, porque muchas veces están desde las nueve u ocho y media, algunos entran a las siete y entre las nueve u ocho y mía que están que es un tirón largo y después la siesta termina entre las dos y las dos y medias y el que durmió todo eso a la tarde le quedan dos horitas de tarde, y entonces están mucho tiempo, descansados y muchas veces lo que pasa es que no es el mismo niño que se ve a la mañana que el que se ve a la tarde entonces bueno hay que afinar esas problemáticas, para ver cómo se observan a la tarde, estas son cosas que hay que ver, factores que hay que considerar.
- **¿crees que un psicólogo podría contribuir a mejorar alguna problemática?**
- Yo creo que un psicólogo, el tema de la comunicación vendría re bien, el tema de la coordinación, ver estrategias optimizando el tiempo, estaría bueno para hacer como una cuestión de comunicación para que sea saludable, una

comunicación saludable que sea como un feedback que haya un ida y vuelta, que no se generen malos entendidos, para un mejor clima de trabajo, porque con un mejor clima de trabajo trabajas mejor con niños también y me parece que eso es importante, el tema de la articulación, de articular, estaría buenísimo.

Otra problemática es el tema de las licencias a las mamás, hay toda una cuestión con eso, es complicado porque hay diferentes posturas, en el Jardín lo que se hace es que los nenes de sala de tres sí pueden ir pero los más chiquitos no, es un tema complicado porque ha generado mucha división en cuanto a posturas, lo que suele suceder es que el Jardín tiene como reglamento básico que el papá o la mamá este sí o sí en la Universidad mientras el nene está en el Jardín, y el trabajo con tutores no siempre ha funcionado de la mejor manera, primero porque no es el padre, el nene cuando nosotros solicitamos a los padres es o porque el nene está enfermo, o porque se cayó, entonces ante estas situaciones el nene puede conocer muy bien al tutor pero no es su mamá entonces es difícil, y el tutor no es la mamá y muchas veces cuesta encontrarlo por teléfono, no se la mamá muchas veces ve la llamada y está pendiente pero no es lo mismo, entonces es como difícil llegar a un acuerdo, por eso sí vendría bien la mirada de un psicólogo para trabajar con los docentes, con nosotros aportando los pros y los contras de esto y al mismo tiempo trabajar con los padres, estaría bueno, porque aparte si bien el Jardín tiene esta normativa, no es algo que está firme porque como te digo hay muchas controversias, entonces tampoco termina estando del todo firme.

ENTREVISTA DOCENTE 1

- **¿Cuánto tiempo hace que ejerces esta Profesión?**
- Hace alrededor de siete años más o menos, cuando me recibí, comencé a ejercer.
- **¿Hace cuánto tiempo que trabajas en esta Institución?**
- En este Jardín yo hice muchas suplencias, ahora hace tres años que trabajo de corrido, pero estuve haciendo mucho tiempo suplencias de un mes dos meses y anteriormente mientras estaba estudiando hacía de auxiliar.
- **¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?**
- Lo que más me gusta en realidad es lo que se puede hacer desde la educación con niños pequeños, lo que se puede lograr en un futuro, formándolos como personas, dándoles formación en muchos aspectos no sólo me refiero como personas en valores sino también por ejemplo en este Jardín por la edad que tienen se trabaja mucho corporalmente incrementando la autonomía, formando la conciencia en ellos mismos, en los cuidados con el otro desde distintos aspectos, y me parece que eso es lo que a mí más me atrae de mi profesión, el saber o el creer que haciendo todo eso con niños pequeños puede hacer que el día de mañana allá personas distintas en el mundo.
- **¿Cómo es la relación con el resto de las compañeras docentes?**
- Bien, somos muchas. Con algunas tengo en cuanto a todas las personas que trabajan en el Jardín, con algunas tengo ms relación que con otras y dentro de las salas con las personas que yo trabajo re bien la relación, creo que siempre nos manejamos como en un clima de respeto. Apenas empecé a trabajar si bien no era que las súper conocía y siempre fue bien, buen pasamos muchas horas juntas y también uno va como empezando a tener cariño, empieza a conocer a las otras personas, sus cosas y creo que fue una relación que fue avanzando de a poco y por suerte siempre fue buena muy buena la relación con mis compañeras.
- **¿Y en cuanto a las Directivas?**
- También. La verdad que yo desde que entre a este Jardín también de la misma manera por lo menos que de ellas hacia mí fue de mucho respeto, cariño comprensión en cuanto a diferentes necesidades, o cuando yo voy a, bueno por ejemplo esto de que yo tengo otro trabajo también poder pedir cosas, charlar, como poder acomodar horarios, siempre como en ese aspecto me sentí como

muy respetada siempre, como de buscar posibilidades, me parece que son flexibles al buscar posibilidades para que uno este cómodo haciendo lo que hace.

- **¿Cómo cree que es el clima de trabajo en general dentro de la Institución?**
- Bien, si es bueno. Hay espacios para que uno se relacione de otra manera que no sea lo estrictamente lo que son las salas, por ejemplo este espacio en donde estamos en una sala donde en una determinada hora de la mañana nos juntamos, venimos un ratito nosotras le decimos “a tomar el refri”, nos juntamos a tomar algo, entonces por ahí nos juntamos docentes de otras salas y hablamos de otras cosas y eso me parece que favorece al clima entre todas. Y después de solucionar cosas, o problemas mínimos de trabajo cotidiano como de compartir espacios, o tiempos por ahí al ir cediendo al ser tantos chicos como de ir cediendo cosas, que en algún momento puede que haya como alguna discusión si se quiere con alguna, pero no consideró que en algún momento haya habido algo grave porque siempre todo el mundo se habla, todo el mundo. La verdad que bastante bien porque me parece que también hay espacios que permiten eso.
- **¿Esos espacios tienen como función contribuir a la comunicación?**
- Si, así creo que funcionan. Por eso es que te digo que son espacios donde por lo general se habla de otras cosas, se dejan como esas discusiones como en que horario sale al patio cada una, o si le llega a comida primero a una u otra, cuestiones laborales que en estos espacios que te contaba recién no es que estas acá discutiendo de eso, porque como hay otras personas es como que va haciendo que ese problema se disuelva y por ahí uno encuentra otras cosas en común y además me parece que en eso, a mi por lo menos estos espacios me permitieron relacionarse con personas que sino no vería nunca, porque yo por ejemplo entro y voy a mi sala y si no fuera por estos espacios yo ni las vería.
- **¿Cuáles son “estos espacios”?**
- Bueno este que te digo, y laboralmente las reuniones de personal, son mas puntualmente laborales donde se habla de temas pedagógicos, o temas administrativos o de la Universidad, son como estrictamente más laborales, y ahí también nos encontramos con las de la tarde y con las señas de la tarde nosotras trabajamos en grupo, por ejemplo yo trabajo en la sala de dos, las señas de la sala de dos de la tarde, trabajan conmigo haciendo el mismo proyecto también

tenemos a los mismos chicos entonces necesitamos comunicarnos constantemente.

- **¿Y cómo es esa comunicación?**

- Bien, los canales de comunicación que tenemos son un cuadernos donde nos escribimos notas para comunicarnos las cosas y nosotros tenemos una seño, o sea como nos vamos turnando una entra a las ocho, otra más tarde y por lo general queda una seño que esta cuando llegan las de la tarde, entonces esa seño es el nexo de comunicación más viable, porque es la que la puede ver asi que es mejor. Pero no, bastante bien nos organizamos. También es una sala que viene desde hace muchísimo y hay seños que están en esta sala que trabajan hace mucho tiempo y que ya tienen como una organización ya cuando entre la tenían, entonces yo por ejemplo hacemos el proyecto entonces una hace una cosa, la otra hace otra cosa, como que nos vamos turnando, y siempre es como bastante parejo.

Y la comunicación en el cuaderno nos sirve mucho, también es porque siempre tratamos de basarnos en el respeto, en que por ahí si alguna se equivocó en algo, bueno se pide disculpas y del otro lado también notamos que lo hacen también y tienen como una respuesta de “bueno, no hay problema” pero también nos avisamos. Y otra cosa que creo muy importante, nosotras trabajamos con chicos y con padres, entonces somos muchas maestras, yo por ejemplo recibo a los chicos a la mañana y después el padre no me ve más a mí, ve a la seño de la tarde, entonces como que medianamente tenemos que tener un mismo discurso, por más que somos personas distintas, intentamos en estas reuniones de personal a principios de año como aunar criterios en lo que vamos a decir como para después no dar un mensaje a la mañana, otro a la tarde porque me parece que eso también dificultaría la relación entre nosotras, tratamos de que todo eso sume granitos a que nos podamos comunicar bien y a que no haya conflictos grandes.

- **¿Cuál consideras que es un punto fuerte de la Institución, aquellos aspectos positivos?**

- Yo creo que muchos, bueno yo trabajo en otros Maternales y me parece que en comparación más todavía, el espacio es uno. Es un espacio que está preparado para los chicos, está hecho para ser un Jardín mientras que otros Maternales son casas que están modificadas, a eso me refiero, entonces muchas cosas están

pensadas y hechas para ellos, como los baños, los espacios más amplios, que tengan patio que haya un patio cubierto donde puedan salir son nene muy chiquitos y las salas por ejemplo del lactario, que también están como divididas para que haya un lugar para la alimentación, otra para el juego, un lugar separado para el cambio, y así a medida que van avanzando en edades. Eso me parece que es un súper punto a favor que tiene el Jardín.

Otro punto a favor que me parece que tiene el Jardín es donde está ubicado dentro de la Universidad, y es súper aprovechable el tener encuentra que está dentro de una Universidad que justamente forma a Profesionales para estas carreras, también que hay gente que hace muchos años que trabaja y que así como uno por ahí a mí me pasa, porque como que te conté tengo compañeras que son más grandes y hace mucho tiempo que trabajan, así como no acuerdo en muchos cosas porque bueno tuve una formación muy distinta a la que ellas tienen o lo que sea, igual ellas me enseñan muchas cosas como su experiencia, la profesión y un montón de cosas que también eso te enseña, me parece que el que haya gente más grande que trabaja con gente más joven al contrario de ser un choque es por ahí como una posibilidad, siempre que uno lo pueda manejar en eso, desde un clima en la postura en que uno dice algo y puede hacerlo, por lo menos en mi sala siempre nos manejamos así, yo puedo dar mi opinión y decir y a mí me parece que trabajar el cuerpo de otra manera o que no hablaría tanto de hábitos, por ahí ir charlando y ellas han aceptado muchas cosas de las que yo he dicho y también me han dicho “*ay qué bueno eso*” y son muy de decir “*qué bueno que hay gente joven*” y yo también valoro mucho estas cosas puntuales que me han enseñado ellas de bueno muchas experiencias, cosas de su formación que a lo mejor son mejores que las de ahora.

- **¿Qué es lo que menos te gusta de tu trabajo?**
- Que pregunta difícil. Eh lo que menos me gusta que no es un disgusto es una dificultad, me desgasta mucho y reniego mucho como del poco valor que se les da a las profesionales que trabajamos en la Institución, por lo general eso se nota mucho en los padres, en los chicos no, pero si en los padres en el poco respeto con el que te tratan o comentarios o acciones como que dan a creer que ellos no piensan que vos sos una profesional, como que no piensan que lo que vos haces vale como que tu trabajo es menos no solamente de los padres, también de otras personas. Es algo con lo que yo lucho todo el tiempo, acá en el Jardín afuera del

Jardín me parece que también es un problema que está como muy instalado ya en la sociedad, y sobre la docencia en general pero sobre todo el ser Maestra Jardinera, es como que te dicen “ah pero de los más chiquitos, o sea estas cuidando chicos” y no estoy educando, y es como una pelea constante es como un tener que defender todo el tiempo lo que vos haces y que no se valor por sí sola el trabajo que una hace entonces es como muy desgastante eso, a mí por lo menos es una parte de mi profesión que me apasiona mucho, el defender la educación como posibilidad y que todo el tiempo te lo estén diciendo o demostrando, en este Jardín pasa mucho esto de que te tratan como empleada, como la niñera de sus hijos y bueno “si vos le vas a cambiar un pañal, y bueno eso es lo que menos me gusta y me enoja muchísimo, como que luché todo el tiempo con eso.

Y después desde lo cotidiano, me parece que sigue siendo eso, porque desemboca en eso el, muchas veces no poder hacer cosas por no tener el aval, o esa cuota de confianza de poder hacer algo entonces hay muchas veces que hay cosas que uno se limita a no hacer o no puede hacer por eso. A mí parece que muchas decisiones que uno toma, o sea es un círculo, las toma pensando en lo que van a decir entonces si nos parece que tendríamos que hacer un taller, y el padre va a empezar a decir que para que lo llamamos que para que esto, para que aquellos entonces es como que muchas cosas van siendo un círculo en esta creencia misma que va haciendo que uno mismo deje de hacer ciertas cosas porque frente a eso tenés que luchar con un montón de cosas y también de papeles y de cosas para hacer, burocracia que cada vez hay más trabas y trabas y menos confianza en las docentes entonces es como que acciones concretas, como hacer un taller con padres porque se está trabajando sobre algo hace que uno empiece a decir “no porque si lo hago después van a decir esto, así que mejor no” entonces se va haciendo un círculo, cuestiones decisivas, cotidianas que uno va dejando, o cuestiones mismas de las salas en cuanto a la autonomía del niño, siempre les pedimos que vengan con los chicos caminando para lograr más autonomía, mayor despeje y como tu palabra cada vez vale menos como docente es como que bueno los padres “la llevo, así lo traigo con la mochila así total” como si fuese un capricho tuyo la decisión que vengan caminando no es como que dicen “*no como me dijo la seño en la reunión, la vamos a traer caminando para que desarrollen el autoestima, etc.*” les explicas, explicas y te vienen y vos

decís “oh para que voy a decir 30 veces esto y el piensa otra cosa y no me escucha” como en eso me desmotiva, entonces es lo que menos me gusta, me afecta y lucho en lo cotidiano todo el tiempo.

- **¿De qué manera Pensas que se podría solucionar esta problemática?**
- Lo que pasa es que es una problemática como muy arraigada al pensamiento de la sociedad, como que es algo muy profundo. Creo que se puede modificar porque si no creyera que se puede modificar todavía me faltan un montón de años de ser docente, pero creo que es un trabajo que hay que empezarlo desde la docente porque es un poco y un poco la culpa de que del docente se hable así porque no todos los docentes son excelentes docentes ni todos son malísimos es como que hay un equilibrio como en todos los trabajos, hay docentes que se toman muy a pecho su profesión que cada cosa lo hacen fundamentada por algo y pensando en el niño y no en la comodidad de cada una de nosotras sino en el niño y su desarrollo, eso es un grano importante para cambiar eso por qué es la cara visible para que después se refleje, pero también me parece que es una cuestión más profunda de cambiar políticas, decisiones sociales y como escala de prioridades que tenemos como sociedad, que nos importa más para nuestros hijos que nos importa como sociedad como ir cambiando esto, por eso te digo como que son más decisiones políticas educativas que vayan aumentando la confianza en el docente, encima ahora estamos en una época en que los medios de comunicación afectan mucho el pensamiento de las personas y justamente se le da al docente con una visión de profesional que no quiere trabajar que por eso hace paros y también una creencia de que el docente tiene que ser docente por vocación y yo personalmente creo que una profesión, algo que uno estudia como cualquier otra cosa, para lo que se forma y entonces no es que uno va a venir a trabajar porque está esperando que no le paguen nada porque ama su profesión y lo hace por vocación, sino que uno viene a trabajar como cualquier trabajo y si con convicciones fuerte de que la educación sirve para algo, con un objetivo como toda profesión y me parece que empezar a entender esto como sociedad puede llegar a producir cambios en confianza hacia los docentes.-
- **¿Crees que un Psicólogo podría contribuir a resolver una dificultad dentro de la Institución?**

- Sí, creo que sí. Porque muchas veces los docentes en muchas cuestiones y sobre todo en este ámbito donde se trabaja con otras personas, con el niño con el padre como cuando se trabaja con otras compañeras siempre las relaciones generan conflictos o dificultades que por ahí está bueno que haya alguien en la Institución que pueda trabajar con eso, alguien idóneo que pueda trabajar con que hacemos con todo esto, o con un conflicto que pasa, que hacemos con eso entre un padre y una docente, o entre dos docente, un niño y una docente que pueda trabajar en el bienestar de los docentes. Creo que sería muy importante en distintos aspectos que un Psicólogo pueda trabajar en muchas cuestiones en los docentes en una misma Institución como grupo, que pueda mediar o trabajar otras relaciones de los niños, o muchas veces cosas que nosotras mismas como docentes necesitaríamos preguntarle a otro profesional sobre el niño por ejemplo, que va mas a ella de nuestra de profesión hay veces que los docentes nos hacemos un poco de “magos” pensando en que podemos entender un montón de cuestiones cuando en realidad nuestro conocimiento, formación no va tan allá, tan específico entonces por ahí empezamos a decir “ ay este nene mira las reacciones que tiene, que para mí es tal cosa” cuando en realidad estamos formados hasta ahí para eso, pero si pasamos mucho tiempo con ellos y podemos ver ciertas conductas, pero no podemos etiquetar necesitaríamos una visión más fina de alguien que sepa y que se haya formado, conozca sobre eso.

ENTREVISTA DOCENTE 2

- **¿Hace cuánto que ejerces esta Profesión?**
- 28 años.
- **¿Hace cuánto tiempo que trabajas en este Jardín?**
- Hace 30 años.
- **¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?**
- Eh, todo lo que es relacionado a la niñez, el vínculo con los niños. Todo lo que es relacionado con ellos, por eso mismo elegí la carrera y hace tanto que trabajo en lo mismo. yo estuve 22 años a cargo de la sala de dos y de tres y después tuve un problema de salud y empecé en la parte administrativa, hace 10 años que estoy en la parte administrativa pero en realidad siempre ando por las salas, y cuando se necesita a alguien a quien reemplazar es como que estoy a cargo de los chicos también, asique es como que cumpla una doble función de secretaria y docente, lo que es administrativo me acostumbre a hacerlo pero en realidad me gusta mucho sobre todo la relación y el vínculo con los niños, estar en las salas pero bueno por cuestiones de fuerza mayor empecé a hacer eso y lo sigo haciendo, pero en realidad también estoy mucho en las salas, y esta condición también me ha posibilitado estar mucho en las salas por ejemplo en los lactarios donde yo durante tantos años nunca había ejercido, asique la relación con los bebés es muy especial hay que tener mucha más contención, todo eso es mucho más particular asique ahora mi trabajo es mucho más amplio.
- **¿Cómo es la relación con el resto de tus compañeras?**
- Somos muchas pero bueno es como que esta medio definido los turnos , sobre todo el turno mañana y el tarde porque no nos vemos interactuamos mucho, por el solo hecho de no convivir con ellas se hace más distante, pero en general es bueno con todas, con las de la mañana ya nos conocemos más asique bueno es como mucho más divertido, se va sumando gente nueva y bueno para mí es lindo, yo te digo que no conozco otra cosa más que venir acá, más que levantarme a la mañana vestirme y entrar a la Universidad, hago esa rutina desde que fui estudiante, después empecé a trabajar acá, me case estando acá, traje mis dos hijos acá compartí con ellos todo hasta los cuatro años y bueno ahora sigo,

mis hijos ya pasaron los veinte años y yo sigo acá o sea no conozco otra cosa que venir a la mañana acá, a la tarde ya es otra cosa pero si.

- **¿Cómo consideras que es esta comunicación entre docentes?**
- Y... todo lo que es vínculos entre adultos es complicado, pero bueno hay que saberlos llevar, hay que ir siempre con buena predisposición sobre todo ahora que cumpla esta otra función hay que ir con una tendencia abierta a preguntar cosas, esperar la respuesta o sea a no ir avasallante bueno los vínculos entre adultos son complicados, por eso hay que ir siempre con el tacto y de esa manera poder preservar las relaciones, lo que siempre se busca socializar, empatizar bueno para el bien de la Institución y de uno mismo y de los niños.
- **¿Cuáles consideras que son aquellos aspectos más positivos de esta Institución?**
- Bueno esta es una Institución sumamente valiosa dentro de lo que es la Institución de la Universidad pública porque le brinda un servicio a los padres que es muy rico en esta ciudad, por eso tenemos una lista de espera de niños y padres desesperamos por ingresar a sus hijos porque estando aquí ellos a un paso pueden venir a amamantar sus bebés, pueden venir a darles de comer, a sacarlos a dar un paseíto y volver, pueden compartir un montón de cosas y ya cuando el niño sale de esta Institución ya tiene 5 años y ya puede ir con todo eso que pudieron compartir mientras estaban juntos, porque hay papas que están ocho horas trabajando y si tuvieron que dejar a sus hijos en su casa son ocho horas que no lo ven a un bebé de 45 días, acá tienen la posibilidad de venir a amamantar a la hora de venir a jugar, bueno y todo eso hace que se siga fortaleciendo este vínculo que si no estaría bastante deteriorado porque es mucho el tiempo y los bebés son muy pequeños, por eso es sumamente importante para la Universidad y nosotros, yo considero que es por eso que tiene tanta demanda. Este año cumplimos 31 años, a lo largo de estos años se ha ido creciendo mucho, se comenzó como una educación que brindaba solo servicios, con el tiempo hubo que hacerles comprender a los padres que no era solo un servicio, que no era solo una guardería sino que era una Institución educativa, o sea si bien se le da respuesta a la necesidad que ellos tienen pero los chicos no estaña acá porque si, sino que se potencia eso y se convierte en un espacio educativo.

- **¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo?**
- Nada. A mí me gusta todo de mi trabajo, yo siempre vengo feliz.
- **¿Cuáles son las dificultades que se presentan en lo cotidiano?**
- Em., a veces hay alguna dificultad pero todas son solucionables, o sea cuestiones administrativas, de que falta alguna compañera, de que hay que suplantarla de que hay que ver el horarios, de que si no vino esta como se empalma con el horarios siguiente, de que no queden baches entre seño que ingresa y otra que se fue, pero salvo eso no hay demasiada dificultades.
Las pautas de convivencia entre las docentes a través del dialogo se van solucionando.
- **¿Crees que existe alguna dificultad que pueda solucionar un Psicólogo?**
- Sí. El tema de los vínculos entre los adultos sobre todo, para hacerlos más llevaderos, yo insisto en que las relaciones vinculares entre los adultos son complejas, podrían hacer el soporte institucional de algunas conductas en cuanto a las conductas que vemos en los niños, si bien nosotros tenemos una psicopedagoga pero ella hace las veces de psicóloga y psicopedagoga pero como no tenemos psicóloga que me parece que es la figura que más necesitaríamos en un Jardín Maternal, porque la Psicopedagoga aborda problemas de aprendizaje y acá bueno eso no se ve mucho es para una etapa superior. Podría ver todo lo que es la cuestión vincular entre los adultos y todas las problemáticas que pueden ir surgiendo entre las relaciones vinculares de los niños con los padres, los padres con los docentes y de los niños con los docentes, hay muchas cosas que podría ver un psicólogo acá. En una época tuvimos un gabinete psicológico, y fue muy bueno, yo me acuerdo por ejemplo que hasta problemáticas nuestras que le contábamos en un pasillo y te tiraba unos tips y bueno es importante la mirada.

ENTREVISTA DOCENTE 3

- **¿Hace cuánto que ejerces esta Profesión?**

- Hace 35 años

- **¿Hace cuánto que trabajas en esta Institución?**

- 32 años

- **¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?**

- De mi trabajo me gusta todo. A mí me falta poco tiempo para jubilarme, no me voy a jubilar voy a seguir trabajando y a pesar de conflictos, situación, cosas que a veces no gustan me termino convenciendo de que lo que he elegido es lo que me gusta. Tengo, no sé si la posibilidad, suerte o que de estar sola, de no tener un grupo familiar amplio, tengo a mi hijo viviendo a afuera entonces es como que me dedico al trabajo, el trabajo es lo que me mantiene vital, me mantiene con entusiasmo. Trabajo en dos Instituciones y todos los días traigo propuestas nuevas, en el camino surgen muchas cosas que provocan enojo, después tengo que terminar siempre cediendo, no por el temor a quedar sin empleo sino porque tengo que cederlas, en ocasiones porque si no sos mala compañera, en otra porque la directora hace la bajada desde la Provincia y tenes que responder a los mandatos del gobierno, porque desde el Jardín te lo dicen y sos vos el instrumento de la directora. Eso provoca mucho enojo. Hace dos años que hago terapia, y descubrí que me hubieses gustado empezar mucho antes, me llevo a hacerla una situación de enfermedad, de estrés. Y descubrí algo que me gusta y me hace bien, ahora no estoy yendo por razones de trabajo y me doy cuenta que me hace falta, porque yo voy a la terapia y es algo que me hace tener una visión completamente distinta, es como que se transforma todo eso que yo llevo, aunque a veces son cosas positivas, el día que llevo algo negativo eh dado con tan buena profesional que me ayuda transformarlo en positivo, pero bueno hace un mes que no puedo ir, y tengo una persona no que me persigue sino que me pregunta, que esta, se interesa por como estoy pero bueno por el trabajo no estoy yendo, pero bueno. En realidad todos los días me levanto a las cinco de la mañana con ganas de ir a trabajar, y todos los días me doy cuenta que me gusta lo que elegí, aunque el objetivo mío era ser maestra especial, vos pensa que yo me recibí hace 36 años y empecé a ejercer inmediatamente, pero el primer año trabaje en un Jardín que no era estatal y por mandatos familiares que me decían “no maestra especial no, porque te vas a amargar, que esto o aquello” me vine

para esto, que es algo que descubro todos los días, y me dedico y lo trabajo mucho la terapia, trabajo mis enojos con la gente que no se dedica porque sabe que hay otro que lo va hacer y yo te puedo asegurar que esa gente también la pasa muy bien, por eso trabajo el tema de los enojos, para lograr el equilibrio y que no me haga mal porque es complejo, el mundo del trabajo es complejo y esto de tener la edad que tengo no me impide investigar, leer y buscar cosas nuevas el seguir enriqueciéndome me hace bien. Tengo compañera, colegas que llegan a mi edad y no ven la hora de jubilarse, yo no es más el año que estuve complicada de salud y estuve sin trabajar casi me muero porque necesitaba estar en el Jardín, pero bueno el tema del estrés es complicada porque necesitaba entender que el trabajo ocupa una parte de mi vida, y no toda. Peor bueno cuesta, y más me va a costar soltarlo el día que me jubile, que sé que voy a tener que empezar a prepararme para eso porque no va a ser fácil, después irá a pasar es otra etapa, habrá otras cosas pero por lo tanto transitar ese mes, esos días va ser difícil.

- **¿Cómo es la relación con el resto de las docentes?**

- Yo tengo un carácter muy fuerte, estoy acostumbrada a trabajar sola, me cuesta lo del trabajo en equipo y lo aprendí, entonces también es algo valioso. Esto de poder compartir carpeta, yo soy generosa en el dar, mis experiencias, aprendizajes yo soy generosa, a veces no recibo lo mismo y eso me duele muy mucho y hace que me cierre pero después digo bueno lo doy, lo comparto y eso generalmente me cuesta. A fin del año pasado empecé a tener una compañera en la sala, y la verdad que he dado con una persona con la que me siento cómoda , que va a la par y tiene deseos de crecer, de aprender y yo la veo como una hija, y sé que es una piedra valiosa, y este año por cuestiones políticas y de contratos a ella no se lo habían renovado, y yo luche para que la ingresaran de nuevo y ahora siento la amenaza constante *“tenés que hacer eso porque si no te la sacamos de la sala”*, al primer no que diga a algo la sacan... por eso digo que es complejo, y el trabajo entre mujeres es muy complejo. A mi integrarme no me resulta fácil, recién viví una situación tensa con la Directora porque le dije en la situación que encontré a dos compañera, sentadas y sin hacer nada, mientras nosotras nos estamos desviviendo con los chicos de nuestra sala y a la Directora que le diga eso no le gustó nada porque te pintan como que somos todas las docentes perfectas. Me pasa que cuando me integro doy todo, confió y me pasa

algo que me dicen en mi casa los referentes que tengo, que me dicen lo que pasa es que “vos quieres del otro lo que vos das” y eso no es así, pero yo espero recibir al menos desde el involucramiento porque no podemos trabajar juntas y no mirarnos.

- **¿Cómo consideras que es el clima de trabajo en la Institución?**

- Malo. Yo he tenido compañeras, que hoy trabajan en el Jardín y que cuando una en frente de todos en una reunión de personal plantean propuestas nuevas se le ríen en la cara. Yo creo que desde afuera te pintan como que no pasa nada y que es el Jardín ideal, pero en realidad adentro si pasan cosas.

- **¿Cuáles son los aspectos positivos de este Jardín Maternal?**

- Me parece que tiene que ver con que cuando nos sucede algo a nivel personal como el fallecimiento de un familiar, enfermedad o lo que sea estamos todos, por eso es como que no se entiende lo anterior, porque si sos tan solidaria en eso porque la falta de compañerismo. A mí me paso de estar de Licencia por enfermedad y la verdad es que sentí que todos estaban, me escribían o llamaban, pero cuando estás trabajando acá es diferente. Me parece que todos pasamos por situaciones difíciles en algún momento a nivel vida y cuando eso pasa estamos todas, apoyamos nos cubrimos, la vamos a ver y lo que tenga que ser.

- **¿Cómo crees que funciona la comunicación?**

- Para el diablo. Porque hay huecos, o es lineal pero no es una comunicación reciproca, sino que se fragmenta y lo que se pierde no vuelve. No es directa, no es formal y termina siendo vacía, no se comunica bien las cosas que deben ser comunicadas, no hay contacto con todas las docentes. Imagínate que yo tenga que informar a las docentes que se burlan de mis propuestas algo, no lo hago, y no soy solo yo, conozco varias que lo hacen y eso paso y no volvió.

- **¿Consideras que alguna de estas dificultades podría abordar un Psicólogo?
¿De qué manera?**

- Sí. Un buen profesional, que trabaje las relaciones humanas pero teniendo un criterio propio, o sea que no este del lado de nadie. Tenemos una psicopedagoga trabajando en el Jardín, pero no nos resuelve muchas cuestiones, se la pasa charlando, pero no la van a sacar porque es amiga de la Directora. Por eso te digo que tiene que ser un buen psicólogo, si es que no hace entrar a algún conocido de ella.

Se podría hacer talleres con las docentes, sobre el trabajo en equipo es fundamental, trabajando con las competencias y potenciando, que trabajemos sobre las herramientas que tenemos frente a situaciones tensas, yo por ejemplo eh estado trabajando con la policía en la puerta, cuando un padre me denunció por señalarle la problemática de su hijo, aunque lo trate con toda la paciencia del mundo “mire señor padre, yo veo esto y esto”, pero el padre me denunció porque no acordó con mi tarea. Al final termine ganando el juicio, pero uno no sabe qué hacer en esas situaciones con semejando carga de estrés y tensión y hay que tener en cuenta que se trabaja con niños, en frente de una sala.

ENTREVISTA DOCENTE 4

- **¿Hace cuánto que ejerces esta Profesión?**
- Hace un año y medio
- **¿Hace cuánto que trabajas en la Institución?**
- Trabajo en el Jardín desde hace nueve años, primero como auxiliar docente y ahora como docente.
- **¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?**
- Lo que más me gusta es el contacto con los niños y ver el crecimiento que tiene que cada cuando pasan por mi sala.
- La relación es buena, pero hay que saber que son treinta mujeres, el haber estado tantos años en el Jardín me dio la posibilidad de haber pasado por varias salas y eso hace que tengamos un código como docente, por supuesto que me llevo mejor con algunas que con otras, pero en lo personal no tengo problema con ninguna. Lo que si difiero mucho como trabajan algunas docentes pero como no están en mi sala no me preocupa. Tengo mejor relación con las docentes de la mañana y con algunas de la tarde, se nota mucho esta división, no hay un grupo homogéneo de docentes en el Jardín.
- **¿Cómo es la relación con las directivas?**
- Con ambas tengo muy buena relación. A la vice la tuve como profe entonces hay una relación más cercana, me conoce más porque me formo como alumna. Con la directora tengo muy buena relación, yo ante todo las respeto a las dos porque son los directivos.
- **¿Cómo consideras que es el clima de trabajo?**
- El clima es bueno para trabajar, se trabaja bien, pero se nota mucho que cada docente tira para su sala. Al haber esta diferencia de docentes cuando se quiere llegar a una conclusión del jardín es complicado porque hay muchas diferencias, hay muchos bandos. Cada sala tiene un horario de patio cubierto, todos nos llevamos bien pero ha habido discusiones porque una de las salas quiere modificar el horario para que los padres vengan. Pero la sala de tres pide que se respete el horario, la de dos también pero la sala de uno quiere modificar a su favor. Cuando pasan estas cosas cada uno saca lo suyo para salir favorecida en la situación.
- **¿Cuáles consideras que son puntos fuertes de esta Institución?**

- Un punto importante es que le da posibilidad a los hijos de estar cerca de sus padres, más allá de diferencias que puede haber hay un muy buen grupo humano y de docentes, que siempre priorizan a los alumnos. otro punto bueno es que le abre las puertas a las alumnas de las carreras para que puedan ser docentes dándole la posibilidad de ver de primera mano lo que están estudiando, para que lo estudian, que tengan contacto con la realidad que van a vivir cuando sean docentes. Otro punto es que tienen en cuenta la situación económica de los estudiantes que llevan a los niños al jardín, le dan la posibilidad de llevar a sus hijos al jardín mientras ellos se están formando sin ser estrictos en tema de cuota y materiales.
- **¿Qué es lo que menos te gusta de tu trabajo?**
- Lo que menos me gusta de mi trabajo es que el jardín no tenga una entidad propia, sino que dependa de otra institución, como la secretaría de bienestar y que muchas veces tengamos que hacer cosas que no queremos pero que la orden nos viene de arriba. Ellos deciden muchas cosas, como que el Jardín abra el 1º de febrero. No se contemplan muchas cosas que el Jardín necesita por abrir, nos exigieron abrir este año ese día a pesar de que no estaban dadas las condiciones de limpieza. Eso porque en general, estoy muy conforme con mi trabajo. Que los padres nos vean como niñeras y no como docentes de sus hijos, esto de sacar la palabra guardería que ya no existe más. Las docentes planifican para y exclusivamente los chicos. Hoy una problemática es que no tenemos un gabinete porque la única persona que tenemos esta de licencia y el jardín y las docentes quedan sin el apoyo de esa persona que para nosotros es importante, y eso hace que muchas veces frente a muchos casos no saber cómo actuar porque antes por lo menos tengamos el respaldo o la opinión de esa persona.
- **¿Cuáles son las dificultades, o aspectos negativos?**
- Que el jardín no tenga un gabinete bien conformado: psicopedagoga y psicólogo, en el caso de que tengan licencia por x motivo que se pueda llamar a una suplente para no dejar en la nada el trabajo que se venía haciendo con esas personas
- **¿Cómo consideras que funciona la Comunicación?**
- La comunicación funciona bien porque la mayoría va de frente en lo que piensa, la comunicación es buena pero es como que cada uno siempre va a pensar en su sala y en sus compañeras de sala pero a veces cuando más se notan los

cortocircuitos en la comunicación es en las reuniones de personal, como que cada uno dice lo que quiere y no mide lo que dice, en muchas ocasiones no se respeta el directivo, la comunicación en si es buena pero hay ciertos momentos como por ejemplo en estas reuniones que cada uno opina, habla hay como que se muestra la división y hay una falta de respeto hacia los directivos

- **¿Qué dificultades existentes crees que podría abordar un Psicólogo en esta Institución?**

- La relación con el grupo docente es lo primero que se debería trabajar, poder entender que es un solo Jardín y que se necesita dar el mismo mensaje tanto en el Jardín como en las salas, no debería estar tan marcado el tema de la mañana y la tarde, sino que sea un solo Jardín. Que acompañe a las docente cuando haya algún niño con alguna patología o discapacidad ya que muchas veces una se siente sola, que no sabe qué hacer o como ayudar.

Hacer una charla con los padres para explicarles la importancia del rol docente, que los niños socialicen con sus pares, y la importancia de respetar el rol docente que no se lo menos precie sino que se entienda que un docente estudia para enseñar y no educar.