

Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA
UNIVERSIDAD DE LA SABANA
Chía - Cundinamarca



El presente formulario debe ser diligenciado en su totalidad como constancia de entrega del documento para ingreso al Repositorio Digital (Dspace).

TITULO	Las relaciones escolares en el Jardín Infantil Jugar Para Aprender: Análisis del clima escolar		
SUBTITULO			
AUTOR(ES) Apellidos, Nombres (Completo) del autor(es) del trabajo	Hernandez Beltran, Maria Fernanda		
PALABRAS CLAVE (Mínimo 3 y máximo 6)	Clima escolar		
	Relaciones interpersonales		
	Cultura institucional		
RESUMEN DEL CONTENIDO (Mínimo 80 máximo 120 palabras)	<p>En el presente estudio se pretende comprender la manera en que las relaciones interpersonales configuran el clima escolar del jardín infantil Jugar para Aprender.</p> <p>Dicha institución educativa se encuentra ubicada en Bogotá, Colombia, y atiende niños y niñas de primera infancia, se encuentra en el mercado desde el año 2007, contando con positivos estándares de calidad, pero fallando en algunos aspectos relacionados con el clima escolar y específicamente con las relaciones entre los actores escolares, que finalmente redundan en el difícil logro de los objetivos misionales de la institución.</p> <p>Dadas las circunstancias, se estableció realizar el diagnóstico de las relaciones entre los distintos actores de la institución y en consecuencia del clima escolar enmarcados en las categorías de relaciones sociales y relaciones académicas, posteriormente se estableció una propuesta de mejora, fundamentada en el diagnóstico realizado, por tanto totalmente aplicable a la realidad de dicha institución educativa.</p> <p>Como corresponde a el análisis de una situación particular, tal y como se ha definido en la Maestría de Dirección y Gestión de Instituciones Educativas, la población que se tomo corresponde a la totalidad de los docentes, directivos de una institución educativa, a quienes se aplicó entrevistas cualitativas, para detectar los aciertos y dificultades centrales relacionados con las experiencias de interacción experimentadas entre los actores y sus consecuencias en la configuración de un clima escolar propicio o no, para el desarrollo integral de los niños y niñas que hacen parten del jardín infantil.</p>		

Autorizo (amos) a la Biblioteca Octavio Arizmendi Posada de la Universidad de La Sabana, para que con fines académicos, los usuarios puedan consultar el contenido de este documento en las plataformas virtuales de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

LAS RELACIONES ESCOLARES EN EL JARDÍN INFANTIL JUGAR PARA
APRENDER: ANÁLISIS DEL CLIMA ESCOLAR

Dra. Marina Camargo Abello

María Fernanda Hernández Beltrán

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Chía, 2012

CLIMA ESCOLAR

Eje de Profundización: Clima y Cultura Institucional

LAS RELACIONES ESCOLARES EN EL JARDÍN INFANTIL JUGAR PARA APRENDER: ANÁLISIS DEL CLIMA ESCOLAR

DRA. Marina Camargo Abello, Investigadora Principal

Doctora en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, Convenio Universidad de Manizales

(CINDE)

María Fernanda Hernández Beltrán, Investigadora Auxiliar

Licenciada en Pedagogía Infantil, Pontificia Universidad Javeriana.

Universidad De La Sabana

Facultad De Educación

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Chía, 2.012

Acta de sustentación

CONTENIDO

Resumen	7
Introducción	8
Capítulo 1. El problema de investigación	11
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2 PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	13
1.3 ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4 OBJETIVO GENERAL	15
1.4.1 Objetivos específicos	15
1.5 JUSTIFICACIÓN	15
Capítulo 2. MARCO TÉORICO	18
2.1 INSTITUCIÓN EDUCATIVA U ORGANIZACIÓN ESCOLAR.....	18
2.2 CULTUR ESCOLAR Y CLIMA ESCOLAR.....	20
2.2.1 Cultura escolar	21
2.2.2 Clima escolar	24
2.3 RELACIONES INTERPERSONALES, ACADÉMICAS Y SOCIALES.....	31
2.3.1 Relaciones docente-docente.....	32
2.3.2 Relaciones docente-directivo	35
2.3.3 Relaciones académicas	39
2.3.4 Relaciones sociales	39
Capítulo 3. METODOLOGIA	41
3.1 ENFOQUE	41
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.3 DEFINICIÓN DE CATEGORIAS DE ANALISIS	43
3.4 POBLACIÓN	44
3.5 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.6 INSTRUMENTOS	45

Capítulo 4. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.....	51
4.1 SÍNTESIS DE LOS RESULTADOS	65
Capítulo 5. CONCLUSIONES.....	70
Capítulo 6. PROPUESTA DE MEJORA.....	72
REFERENCIAS	76
ANEXOS	80

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Sub-categorías	49
Tabla 2. Ficha antropométrica.....	50
Tabla 3. Categorías a analizar	53
Tabla 4. Entrevista 1	53
Tabla 5. Entrevista 2	55
Tabla 6. Entrevista 3	56
Tabla 7. Entrevista 4	58
Tabla 8. Entrevista 5	59
Tabla 9. Entrevista 6	60
Tabla 10. Relaciones académicas entrevista 1	61
Tabla 11. Relaciones académicas entrevista 2	62
Tabla 12. Relaciones académicas entrevista 3	63
Tabla 13. Relaciones académicas entrevista 4	64
Tabla 14. Relaciones académicas entrevista 5	65
Tabla 15. Relaciones académicas entrevista 6	66

RESUMEN

En el presente estudio se pretende comprender la manera en que las relaciones interpersonales configuran el clima escolar del jardín infantil Jugar para Aprender.

Dicha institución educativa se encuentra ubicada en Bogotá, Colombia, y atiende niños y niñas de primera infancia, se encuentra en el mercado desde el año 2007, contando con positivos estándares de calidad, pero fallando en algunos aspectos relacionados con el clima escolar y específicamente con las relaciones entre los actores escolares, que finalmente redundan en el difícil logro de los objetivos misionales de la institución.

Dadas las circunstancias, se estableció realizar el diagnóstico de las relaciones entre los distintos actores de la institución y en consecuencia del clima escolar enmarcados en las categorías de relaciones sociales y relaciones académicas, posteriormente se estableció una propuesta de mejora, fundamentada en el diagnóstico realizado, por tanto totalmente aplicable a la realidad de dicha institución educativa.

Como corresponde a el análisis de una situación particular, tal y como se ha definido en la Maestría de Dirección y Gestión de Instituciones Educativas, la población que se tomo corresponde a la totalidad de los docentes, directivos de una institución educativa, a quienes se aplicó entrevistas cualitativas, para detectar los aciertos y dificultades centrales relacionados con las experiencias de interacción experimentadas entre los actores y sus consecuencias en la configuración de un clima escolar propicio o no, para el desarrollo integral de los niños y niñas que hacen parten del jardín infantil.

Palabras clave: Clima escolar, relaciones interpersonales, cultura institucional.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas se encuentran en una constante búsqueda de mejora y calidad, razón por la cual, en los últimos diez años, las instituciones educativas se han enfocado en obtener certificaciones de calidad, tales como ISO 9000, modelo europeo para la gestión de la calidad EFQM (European Foundation for Quality Model), con la intención de mejorar sus procesos académicos y encabezar la lista de las mejores según las pruebas ICFES (Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior), SABER y en muchos casos según las pruebas internacionales.

Estos esfuerzos hacia la mejora evidencian la interiorización de la importancia de la calidad de la educación en algunas comunidades educativas, entendida desde perspectivas amplias y diversas, según lo reporta la literatura, entre las que se cuentan, por ejemplo la calidad total centrada en la satisfacción del cliente, el desarrollo organizativo, las organizaciones que aprenden y la gestión del conocimiento, entre otras. En general, estas perspectivas no centran la atención en variables pedagógicas pues su énfasis es la organización y gestión, según lo establece la documentación encontrada al respecto.

En consecuencia con este aspecto, y tal como señala Sandoval (2008), según los enfoques antropológicos, los directivos debemos buscar modelos de gestión que se adecuen a las características particulares de la institución educativa, para recuperar lo misional y cultivar en los educadores unas cualidades propias de un profesional – competencia, iniciativa, responsabilidad, y dedicación-, comprometiendo moralmente a nuestros docentes en la búsqueda de la calidad humana, académica y administrativas, más allá de las certificaciones.

De esta manera, lo misional de las instituciones educativas es la formación de la persona, por lo cual se ha de disponer los recursos, herramientas y aspectos pedagógicos que conduzcan a hacerlo con eficiente calidad.

Las instituciones educativas son comunidades, cuya común unidad es la educación y la formación integral de personas, liderados por un directivo, quien requiere de ciertas cualidades las cuales deben fomentar con su equipo de trabajo y deben ser realmente sentidas, vividas como también percibidas en el clima de la institución, y como consecuencia debe hacer parte de su cultura institucional. Estas cualidades son: Ser cuidadosos con la libertad personal, no tener miedo, ser personas capaces de dialogar, ya que sobre ellos, se delega, divide y coordina distintas responsabilidades que asumidas por todos los agentes con autonomía, conducen al crecimiento personal de los agentes educativos, al logro de los objetivos propuestos, y por tanto de la misión institucional.

Lo misional se logra de manera pertinente cuando existe y se toma en cuenta una identidad, una cultura de la institución, cómo también un clima escolar expresado en las formas de relación, de resolver conflictos, las normas y la comunicación, es decir, una comunidad debe ir hacia el mismo sentido por tanto debe tener una identidad clara y una cultura definida que tenga relación directa con la misión y objetivos de dicha institución educativa.

Para lograr un adecuado clima escolar se hace necesario mantener una comunicación, coherente y asertiva, haciendo de la autonomía un pilar para el perfeccionamiento humano y logro de los objetivos de la comunidad educativa, puesto que el ser humano en su coexistencia hace consiente, que sus elecciones afectan a otros en consecuencia, es capaz de elegir alternativas dentro de la libertad.

Así pues este trabajo tiene como propósito realizar una propuesta de mejoramiento del clima escolar partiendo del diagnóstico de las relaciones interpersonales (sociales y académicas) y como éstas configuran el clima escolar de una institución educativa de primera infancia, el cual se medirá mediante instrumentos cualitativos.

Para el desarrollo del proceso investigativo se tendrá en cuenta la participación de los miembros de la comunidad educativa: directivos y docentes del jardín infantil Jugar para Aprender.

En el primer capítulo se tratará el problema de investigación mediante la descripción del problema de investigación, el planteamiento de la pregunta de investigación, los alcances, de la misma manera, el objetivo general y los objetivos específicos, para finalizar este capítulo con la justificación el trabajo de grado en cuestión.

El segundo capítulo consta del marco teórico, investigaciones y constructos teóricos realizados por diversos autores sobre los temas que convocan esta investigación, estructurado a la luz de las siguientes categorías: institución educativa, cultura escolar, clima escolar, relaciones sociales, relaciones interpersonales (relaciones de sociales y relaciones académicas), entre docentes -directivos, docentes-docentes, y directivo docente.

Continuando con el tercer capítulo en el cual se evidencia la metodología de investigación, el enfoque escogido siendo éste el cualitativo, el tipo de investigación realizada es decir análisis de una situación particular, la población sobre la cual se realiza el diagnóstico y para los que se presenta la propuesta de mejora, de la misma manera, las etapas de investigación instrumentos de recolección de información y finalmente las estrategias de análisis de las mismas.

Para finalizar con las conclusiones del diagnóstico y a partir del mismo plantear una propuesta de mejora que se entregará a la institución educativa y que en este trabajo de grado no tiene la intención de implementarse.

CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A continuación se plantea el problema de investigación a través de una descripción que contribuye a su problematización, del planteamiento de la pregunta y sus alcances, de los objetivos y de la justificación.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La primera infancia es una etapa determinante en la vida de los seres humanos, y las personas que tienen más efecto en estos primeros años y son indispensables para el correcto desarrollo son, la familia como primera medida y la institución educativa, quienes deben ser conscientes de la responsabilidad que tienen a cargo, razón por la cual los directivos de las instituciones de primera infancia deben estar atentos al ejemplo que los docentes y personal administrativo pueden dar, de la misma manera sus percepciones respecto de la institución, debido a esto es de vital importancia revisar el clima escolar, las relaciones entre docentes de la misma manera las relaciones con las directivas, con el fin de mejorar la personalidad de las instituciones educativas que es el sitio en el cual el niño vive y se desarrolla.

No hay duda de que los eventos que se producen (o no se producen) durante la primera infancia tienen efectos de largo plazo. La ciencia nos ha informado de la existencia de períodos críticos durante el desarrollo humano; se ha reconocido ampliamente el rol fundamental de la familia, particularmente el de la madre, sobre el desarrollo del menor. Las estimaciones de costo-beneficio de programas de primera infancia bien diseñados han demostrado que es allí, en los primeros años, en donde es socialmente rentable invertir. (Urzua, Sergio 2.012, p1).

Esta investigación se llevara a cabo en el jardín infantil Jugar para Aprender, ubicado en la ciudad de Bogotá, carrera 13b n 147-07, y su razón social es Play to Learn Ltda, barrio Cedritos localidad Usaquén, dicha institución educativa de carácter privado y mixto, que brinda educación pertinente y de calidad, como también cuidado integral a niños y niñas entre 0 y 6 años, de estratos socioeconómico 4 y 5, integrantes en su mayoría de familias nucleares donde su sostenimiento socioeconómico radica en actividades comerciales, independientes así como empleos en entidades privadas.

En Noviembre de 2007 se le dio apertura al jardín infantil Jugar para Aprender, siempre con el pensamiento de centrarnos en la integralidad de estas personas que están iniciando su vida, con necesidades tanto afectivas cómo sociales, es así, que la educación en el jardín infantil Jugar para Aprender, se centra en el alguien y no en el algo, por tanto se está observando al ser humano, en su esencia, y no en términos de lo material, lo que posee o puede poseer dicho ser.

Nuestra tarea como educadores es asistir a nuestros estudiantes para su educación integral, su desarrollo emocional y afectivo, dicha educación se está logrando mediante rutinas que finalmente se convertirán en hábitos, además, luchamos por educarlos en valores como la verdad, autonomía e interés por el conocimiento.

A pesar de los propósitos expresados anteriormente, en el transcurso del tiempo se han venido presentado situaciones que preocupan a las directivas del jardín infantil tales como: La rotación de personal, dificultad en la comunicación efectiva, problemas en las maneras de relación entre los actores escolares, una resistencia al cambio y a la autoridad, lo cual impacta de manera importante el clima escolar, es decir, se nota en el ambiente de la institución, tensiones en las relaciones de los actores educativos que afectan directamente tanto el desempeño académico como la cultura escolar, y el logro de los objetivos institucionales.

Dichas tensiones entre los actores se evidencian en la formas de relación de los mismos, se perciben maneras inadecuadas de relacionarse, lo cual conlleva a una comunicación inadecuada y de esta manera los objetivos trazados desde la parte directiva no se llevan a cabo, se presenta además una insatisfacción permanente debido a la falta de comunicación tanto verbal cómo no verbal, la falta de reconocimientos y la manera en la que se relacionan los actores, evidenciándose en el diario vivir, y creando un clima escolar contaminado y una cultura basada en intolerancia, tensión, y comunicación inadecuada.

El interés de propender un buen clima escolar radica en la intención del jardín infantil, siguiendo los preceptos de los objetivos institucionales de brindar todas las buenas condiciones y oportunidades que se puedan generar para formar niños y niñas felices, que de manera didáctica y lúdica, puedan acceder a procesos de calidad en los que es fundamental la construcción conjunta de todos los actores, compartir y entablar relaciones de buen trato, de la misma manera acuerdos encaminados a lograr un clima escolar que se manifieste y tenga permanencia en el tiempo.

Desde la mirada de las escuelas eficaces (Baez, 1994) conciben que los individuos adaptan sus comportamientos, actitudes y creencias al contexto social en el que se desenvuelven. En este sentido, el ambiente del centro orienta la construcción de significados y creencias socialmente deseables, a la vez que ofrece razones aceptables para la acción de profesores y alumnos.

1.2. PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Como mejorar el clima escolar del jardín infantil Jugar para Aprender, a partir de las relaciones que construyen los actores escolares?

1.3. ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN A PARTIR DE ESTE PLANTEAMIENTO

Con el desarrollo del estudio se pretende orientar a la institución educativa en el logro de su misión y visión institucional. La realización de un diagnóstico del clima escolar del jardín infantil Jugar para Aprender se considera punto de partida para la búsqueda de referentes que alimenten una propuesta dirigida a cualificar los planteamientos y la acción de las directivas y los docentes, en beneficio de los estudiantes que requieren una educación de calidad, acorde con las demandas de la realidad y de la sociedad en que se vive.

El diagnóstico mencionado implica un conocimiento de las maneras cómo se relacionan los distintos actores, la importancia que le dan a ello, los principales problemas que experimentan y sus formas de solución, así como una comprensión de la forma en que las relaciones configuran un clima adecuado para el desarrollo integral de los niños y niñas. Con base en el diagnóstico, entonces, se formulará una propuesta de mejoramiento del clima escolar.

Esta propuesta no será implementada como parte de este trabajo, sino posteriormente a criterio de las directivas, por lo cual lo que le corresponde a este estudio es señalar las mejores condiciones en que es susceptible de ser desarrollada, de la misma manera no solucionara todos los inconvenientes que pueda tener la institución educativa ya que su objeto de análisis son las relaciones sociales y académicas entre docentes y directivos, las cuales influyen directamente en el clima escolar de la misma.

1.4. OBJETIVO GENERAL

Elaborar una propuesta de mejora del clima escolar a partir de un diagnóstico de las relaciones sociales y académicas entre los actores escolares.

1.4.1 Objetivos específicos.

1. Establecer la forma de relación tanto pedagógica como social entre los actores escolares y la convergencia que reportan en las maneras de entender y valorar el trabajo escolar conjunto.
2. Valorar el clima escolar a partir del diagnóstico de las relaciones.
3. Derivar de los anteriores objetivos una propuesta de mejora del clima escolar del jardín infantil Jugar para Aprender.

1.5. JUSTIFICACIÓN

Los cinco primeros años de vida son trascendentales en la vida de todo ser humano ya que en este momento todo lo que sucede a su alrededor influye en su desarrollo, se crean las bases fundamentales para posteriores aprendizajes, es el primer contacto con el mundo social, razón por la cual no podemos tomar con ligereza a las instituciones que se dedican a la educación inicial y los aprendizajes que de ellas se derivan.

Las instituciones educativas deben ser coherentes entre lo que se vive y lo que se comunica, ya que el propósito de la educación es ayudar a crecer a las personas para que de esta manera puedan trascender.

Para que ello sea posible es necesario acudir al clima de las instituciones educativas, pues del ambiente depende en buena parte el éxito de la institución. El clima debe caracterizarse por ser un clima en el que las personas estén comprometidas, sean analíticas y buenos comunicadores, así pues, el clima escolar se construye con hábitos personales, tales como: las sanas relaciones interpersonales, porque las personas y especialmente los niños y niñas aprenden a través de relaciones que les proporcionan los actores escolares.

Precisamente resulta trascendental revisar las relaciones que entablan los actores escolares, para comprender cómo se configura el clima escolar de una institución de educación inicial y proponer acciones de mejoramiento que permitan a la comunidad educativa tener un clima escolar basado en relaciones asertivas, dialogantes, empáticas, afectando directamente la cultura institucional.

Además de la importancia para la formación de niños y niñas, este estudio apunta a construir conocimiento sobre clima escolar para la línea de investigación Clima y Cultura de las Instituciones Educativas de la Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas de la Universidad de La Sabana, a través de la comprensión que los casos proporcionan, convirtiéndose en un espacio que permite la elaboración teórica que se requiere para entender la institución educativa.

De la misma manera, la línea de investigación en clima y cultura institucional se relaciona directamente con nuestro objeto de estudio, porque pretendemos reconocer la dinámica de relaciones de los actores escolares: directivos, profesores y estudiantes; cómo se insertan en la institución educativa; qué relaciones establecen entre ellos; cómo se forman y contribuyen al desarrollo de la sociabilidad (virtudes

sociales) entendida esta, como capacidad para la coexistencia y cómo se afecta el clima escolar por la dinámica de las relaciones entre los actores.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar una propuesta de mejora del clima escolar a partir de las relaciones entre los actores en el jardín infantil Jugar para Aprender, se hace indispensable revisar los diferentes conceptos, teorías e investigaciones sobre: Institución educativa u organización escolar, cultura y clima escolar, como también relaciones interpersonales, sociales y académicas en el contexto escolar.

2.1 INSTITUCIÓN EDUCATIVA U ORGANIZACIÓN ESCOLAR

La institución educativa y la organización escolar son términos que se usan al azar y sin diferenciarlos de manera correcta, de hecho se habla indistintamente de las dos, de esta manera distintos autores así lo hacen partiendo de una premisa, considerarla como una unidad de corte administrativa, en la cual niños y jóvenes se encuentran para interactuar con docentes y directivos a propósito del acto educativo.

Las organizaciones educativas tienen como principal finalidad transmitir conocimiento a los individuos de la sociedad. De esta manera se asegura la supervivencia y desarrollo social de todos haciéndose perdurable en el tiempo con mejores técnicas, herramientas y saberes para sostener la vida y hacer evolucionar la condición de ser. Este sentido transformador de la realidad trasciende hacia un mejor futuro.

De igual manera se considera que las instituciones educativas son organizaciones humanas que forman personas con la intención de transformar la sociedad desde sus distintas manifestaciones, culturales, económicas, académicas, científicas, etc.

De esta manera, ambas, tanto institución como organización son vistas también como lugar de encuentro de los actores escolares con la intención de generar como también transmitir conocimientos, transformar realidades y especificar motivaciones que llevan al ser humano a dar importancia y valor al mundo social e individual logrando así su realización personal, social y trascendental.

Los fundamentos a partir de los cuales se presenta esta discusión provienen del trabajo de grado de Claudia Helena Forero, compañera de la Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas, los cuales han sido compartidos en clase y se presentan a continuación. Según ella, la real diferenciación entre escuela, institución u organización educativa, es débil, a pesar de los esfuerzos de diferenciación de los autores para quienes son conceptos complementarios -sin uno no puede existir el otro-, y muy cercanos entre sí, por no decir sinónimos.

Así, para Tyler (1991) la escuela es una entidad administrativa local que se ocupa de la instrucción del joven cara a cara y normalmente tiene una sola sede definición que podría aplicar así mismo para institución educativa, organización o institución escolar. Por su parte en la definición de Sandoval Estupiñan (2008) existe la referencia a las varias denominaciones con las que se designa el lugar o contexto donde se educa, donde se lleva a cabo la acción educativa o la formación de las personas, donde se realiza el proceso de enseñanza y aprendizaje: escuela, universidad, institución educativa, institución de educación superior, organización escolar, centro educativo, colegio.

En cuanto a las distinciones de los conceptos puede afirmarse la concepción de institución educativa en una perspectiva sociológica como un fenómeno social en cuanto la educación es una institución educativa de la sociedad. En este sentido es un fenómeno social que busca o tiene como finalidad, la “transferencia, reproducción, producción, apropiación y resistencia de los significados culturales, expresados estos en términos de saberes, pautas de conducta, normas, valores” (Zayas Pérez y

Rodríguez Arroyo, 2010, p.4). Esta educación en tanto institución educativa, afirman los autores, se manifiesta o materializa a través de organizaciones.

Es así como gracias a las luces proporcionadas por el trabajo de Forero (2012), se asume la sinonimia entre institución educativa y organización educativa, a pesar de la última distinción hecha.

La Institución Educativa, nos da luces para llegar a algunas conceptualizaciones de la siguiente manera, el término institución hace referencia a un orden o patrón social (Jepperson, 2001), a una regularidad cultural (Azzerbini y Harf, 2008), a la existencia de comportamientos estandarizados Austin Millan, 2000, s.p.), o a reglas y formas de existencia social (Zayas Pérez y Rodríguez Arroyo, 2010,) o a organización (Tyler, 1991; Munch, 2010 y Muñoz Padilla, 2011) (Forero, 2012).

2.2 CULTURA ESCOLAR Y CLIMA ESCOLAR

Definido entonces el concepto de institución educativa y organización educativa, es posible pasar a conceptualizar el tema de cultura y clima escolar, puesto que son términos vitales para la institución educativa que coexisten y configuran las instituciones educativas.

En este sentido, para hablar de clima escolar en este trabajo de grado es indispensable hacer algunas precisiones al respecto.

El clima y la cultura escolar son dos conceptos distintos pero dependientes el uno del otro, con igual grado de importancia, y hacen referencia tanto a la parte visible como a la no visible de la institución educativa. Los dos conceptos se refieren a propiedades significativas y globales de las organizaciones (Díez Gutiérrez, 2006).

De hecho hacen parte de los elementos que se cimientan en las instituciones u organización a partir de las relaciones de forma tal que configuran un ambiente, un espacio simbólico, un ethos así como un conjunto de símbolos, significados, sentidos y formas de actuar que son esencialmente estructuras de influencia.

2.2.1. Cultura escolar. El concepto de cultura resulta ser más global y hace referencia tanto a la parte interna como a una externa de la institución educativa. En cuanto a lo interno la institución educativa se asienta sobre una historia que le ha permitido configurar los valores, principios, fundamentos y esencia transmitida y actualizada por los actores escolares.

Todo esto permite maneras de ser, de pensar, de vivir y de actuar en la organización produciendo características particulares e identitarias de cada institución. Por eso se afirma que la cultura se encuentra de manera intrínseca entre los actores escolares y representa la parte sumergida de la organización, compuesta por valores y significados más profundos compartidos por los miembros de la organización, con permanencia en el tiempo.

Desde el punto de visto externo, por su parte, la cultura puede aludir al proyecto fundacional de la escuela como forma en que históricamente se ha asumido la manera de educar de generación en generación. Desde esta perspectiva la cultura escolar plantearía una forma de aparecer la escuela que desde sus inicios ha permanecido y que así sus contenidos hayan cambiado permanecen a lo largo del tiempo para dotar de sentido y significado a la educación. Con ello se hace referencia a aspectos como la disposición del tiempo y el espacio, la reglamentación y disciplina, la asimetría docente-estudiante, la secuenciación y jerarquización de contenidos escolares, entre otros.

De todas maneras, la cultura es algo propio de la institución, de su misma naturaleza, y a ella se inscriben los actores escolares informalmente, en tanto

conjunto de presunciones compartidas por los miembros de la organización (Diez Gutiérrez, 1999).

De la mano de Diez Gutiérrez es posible plantear un recorrido histórico del origen y surgimiento del término cultura institucional que se remonta a los años 20 con Elton Mayo en Grupos trabajo, luego en los años 40 con la Psicología organizacional surgió la organización informal, en los años 50 con la sociología empresas nace el concepto cultura, en los años 70 con la Psicología industrial Management empresarial, y en los años 80 con Deal y Kennedy, (Diez Gutiérrez, 2006).

Puede afirmarse con Sánchez (2004), a partir de esta somera revisión histórica que si bien el concepto de cultura escolar es indispensable para la comprensión de las instituciones educativas, también es un concepto-paraguas, bajo el cual se engloban muchos otros que permiten entenderla.

De esta manera, la cultura incluye la forma en que los actores escolares entienden la institución educativa, tal como lo señala Díez Gutiérrez citando a Román Pérez (2005), para quien la cultura escolar, en el marco de la sociedad del conocimiento, es la suma de capacidades, valores, contenidos (formas de saber) y métodos (formas de hacer) propios de una institución educativa.

Coincide lo dicho con la afirmación de López, J (1997): La cultura expresa el desarrollo de “interpretaciones que diversos grupos o sujetos establecen como consecuencia de patrones culturales que han aprendido en su interacción con los demás miembros de la organización”, López, (1997) p. 150.

Ahora bien, dichos patrones culturales se ponen de manifiesto en el clima escolar contribuyendo así a afianzar la identidad de la institución educativa. Es por ello que la identidad tiende a ser percibida por los autores como “las percepciones

que los sujetos tienen sobre el comportamiento del conjunto de los miembros de la organización (clima escolar), pueden estar teñidas por la cultura del centro” (Murillo Estepa, P. y Becerra Peña, 2008, p 382).

De esta manera la cultura institucional otorga identidad a un centro educativo. Dicha identidad para ser real debe ser expresada por los miembros de la institución en el obrar, así como al interactuar con los otros miembros de la institución, a partir de las concepciones y percepciones generadas sobre la misma. (Kaplan y Norton, 2004).

Por su parte, el currículo contribuye a la transmisión y reproducción de la cultura institucional, ya sea en su forma macro-currículo, micro-currículo o currículo oculto. En ellos está contenida la cultura en tanto construcción no tangible y difícilmente observable, puesto que no está determinada formalmente por una persona o personas. De esta forma de comprensión surge su tratamiento como un constructo holístico (Díez Gutiérrez, 2006).

La cultura de una institución educativa es comprendida desde dos enfoques que propone de la siguiente manera:

En primer lugar, quienes se acercan a la cultura institucional entendiéndola como una variable organizativa, es decir la cultura como algo que tiene la organización. Y por otra parte, quienes la estudian desde una visión donde la cultura es entendida como metáfora explicativa de lo que es la organización, esto es, entendiendo que la organización es una cultura. Estas dos perspectivas permiten un abordaje de la idea de cultura institucional como un instrumento epistemológico para estudiar la organización como un fenómeno social (Díez Gutiérrez, 2006,)

Precisando un poco más sobre las características y los elementos de la cultura institucional se afirma que es una construcción colectiva y no formal, dinámica, cambiante y no estática, que se forma con el tiempo y al propio ritmo de la institución

y los actores educativos que la componen, mediante conflictos y acuerdos informales pero serios. Es por ello que se afirma que la cultura institucional es un constructo holístico, históricamente determinado, socialmente construido, y cuenta con esquemas, pautas, y formas de interactuar. La cultura, entonces, desde esta perspectiva, constituye una variable organizativa representada por los patrones de significados compartidos por sus miembros, apoyados en determinadas creencias, valores, normas y rituales de funcionamiento. (Díez Gutiérrez, 2006)

Es así como la cultura escolar tiene unas características que la identifican y definen y en ello coinciden los autores de la literatura revisada. Pueden sintetizarse así (Trillo y Sánchez, 2006).

1. Constructo.
2. Holístico.
3. Históricamente determinado.
4. Socialmente construido.
5. Ideológicamente configurado.
6. Dinámica.
7. De carácter ambiguo.
8. En permanente negociación.
9. Constituida por subculturas.
10. Refiere presunciones compartidas.
11. Se manifiesta en comportamientos y productos culturales.
12. Difícil de cambiar.

2.2.2. Clima escolar. Algunos autores señalan que la cultura se manifiesta mediante el clima y en este sentido el clima está determinado por la cultura, es el marco en el que ocurren las relaciones escolares. Mientras la cultura es difícil de cambiar, el clima es posible permearlo y promover algunos cambios debido a que no es permanente en el tiempo, porque está sujeto a la percepción de los actores escolares, a la descripción y

caracterización de los protagonistas del mismo. Por tanto, la cultura hace referencia a la comprensión (es mas cognitiva), mientras que el clima se refiere a la vivencia de la cultura (es mas afectivo) (Díez Gutiérrez, 2006).

Si bien la cultura de la institución educativa crea una atmosfera psicológica la cual es sentida por los miembros, lo que permite definir el clima en cuanto a percepciones, también tiene que ver con formas de relación compartidas, las cuales le dan un tono particular y distinto a cada institución educativa, razón por la cual el clima de una institución nunca es el mismo que el de otra aunque compartan los criterios con los cuales las características se definen.

En este sentido el clima escolar como el conjunto de normas, expectativas y opiniones que tiene la comunidad educativa acerca del sistema escolar, es susceptible al cambio en la medida en que se cambian los roles y funciones de los actores escolares.

Los autores revisados traen diferentes formas de referir el clima escolar: lo definen como "...La percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan" Cornejo y Redondo (2001, p.6).

Cornejo y Redondo presentan tres factores interpersonales que se expresan en varios niveles al interior de la institución escolar: nivel organizativo (clima institucional: estilos de gestión, normas de convivencia, participación de la comunidad educativa); nivel de aula o ambiente de aprendizaje (clima de aula: relación docente-estudiante, metodologías de enseñanza, relaciones entre pares) y nivel intrapersonal (clima percibido por los individuos: tiene que ver con las creencias y atribuciones personales -auto concepto de alumnos y profesores, creencias y motivaciones personales, expectativas sobre los otros-).

El clima escolar tiene bastante relevancia para el correcto funcionamiento de una institución educativa, como lo sustenta algunos estudios, entre ellos los realizados por la UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) manifestado en el documento elaborado por el LLECE (Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación). Casassus y otros (2001) establece que el clima social escolar es un factor que incide de manera importante en los resultados de los estudiantes en las áreas de lenguaje y matemáticas, además de otros factores como el nivel de la convivencia, la organización y suficiencia de los espacios físicos, la calidad de la preparación docente, además del tono de las relaciones interpersonales.

En este sentido el clima escolar en el contexto social se basa en la comunicación, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo y la motivación aspectos que dan sentido a las interacciones que se suceden al interior de la institución educativa.

Al respecto Paulino Murillo (2009) enfatiza en aquellos aspectos que contribuyen a la generación de un clima desfavorable para la tarea educativa: “existen obstaculizadores del clima escolar...los problemas de comunicación y liderazgo... propios de la persona: la envidia, la intolerancia, el egoísmo, los rumores, la irresponsabilidad, elementos que se vinculan tanto a la persona del docente como a su rol profesional” (p. 385).

En coincidencia con lo dicho, en las relaciones interpersonales se configura clima escolar como lo anota Emilio Blanco (2004): “se centra en los significados compartidos por los maestros y el director mientras que en el concepto de clima de aula el objeto son las representaciones compartidas entre los alumnos de un grupo y su maestro” (P. 4). Blanco incluye a los padres de familia como personas que interactúan e intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje en la medida que todos comparten e intervienen directa e indirectamente en el clima.

Ahora bien, el clima escolar entendido como la manera en que se comunican las personas, las formas como se concibe a la otra persona, las condiciones físicas y de ornato que se presentan de acuerdo al lugar, está asociado a la calidad educativa:

El clima escolar refiere entonces a altos niveles de desarrollo emocional y social de los alumnos y profesores como una mejor calidad de vida escolar (sensación de bienestar general, sensación de confianza en las propias habilidades para realizar el trabajo escolar, creencia en la relevancia de lo que se aprende en la escuela, interacciones con pares... (Cornejo y Redondo, 2001, p 5).

El clima se define en función de las percepciones de los sujetos sobre el conjunto de los miembros de la organización, es decir de las relaciones entre los mismos. Intentando precisar esta idea se refiere al ambiente total de un centro, determinado por aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales de la institución que, integrados interactivamente en un proceso dinámico específico, confieren un particular estilo o tono a la institución condicionante a su vez de distintos productos educativos. (Coronel, López y Sánchez, 1.994.).

A continuación se especifican algunas características del clima escolar con base en Díez Gutiérrez (2006, p.47):

1. Representa la personalidad de una organización o institución.
2. Tiene un carácter relativamente permanente en el tiempo.
3. Determina el logro de distintos productos educativos
4. La naturaleza del clima escolar posibilita su evaluación, diagnóstico, intervención y, en consecuencia su perfeccionamiento.
5. Son las percepciones del comportamiento organizativo.
6. Tiene sus raíces intelectuales en la psicología industrial y social.
7. Tiene una perspectiva racionalista.
8. Representa el auto-concepto de una institución educativa

9. Es más fácil de cambiar que la cultura, Díez Gutiérrez (2006, p.47).

Por tanto, el clima escolar está configurado por la percepción que tienen los actores escolares; en esa medida es de resaltar que los elementos que integran el clima en cualquier instancia de la institución educativa son las relaciones de las personas, la atmósfera escolar ordenada, la actitud de trabajo, los niveles de satisfacción de las personas, el manejo de la convivencia en términos de reglas y acuerdos establecidos por el grupo humano, las metodologías de enseñanza, las relaciones de poder que se manifiestan en creencias y motivaciones personales.

El clima escolar evidenciado en las relaciones que se dan entre los miembros de la comunidad educativa tiene una influencia directa sobre el éxito de las instituciones en la medida en que a mejor clima escolar mayor probabilidad de aumentar el rendimiento de los estudiantes y el de los docentes.

En el trabajo de grado *Clima institucional: Las relaciones entre los actores Escolares*, Camargo y otros, (2008) citando a Aguilar y otros (2003), especificando que el clima presenta las siguientes características:

Identidad de sus miembros o grado en que los empleados se identifican con la organización como un todo y no solo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos.

1. Énfasis en el grupo: las actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas.
2. Enfoque hacia las personas, esto es, las decisiones de la administración toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.
3. Integración de unidades o forma en que se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada e independiente
4. Control, esto es, uso de reglamentos, procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los individuos

5. Tolerancia al riesgo considerada como grado en que se fomenta que los empleados sean agresivos, innovadores y arriesgados
6. Criterios para distribuir las recompensas, de acuerdo con el rendimiento del empleado y por su antigüedad, favoritismo u otros factores ajenos al rendimiento.
7. Perfil hacia los fines o los medios: de qué manera la administración se perfila hacia los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos.
8. Enfoque hacia un sistema abierto que da a la institución la posibilidad de controlar y responder a los cambios externos.
9. Tolerancia al conflicto: grado en que la organización fomenta que los miembros traten abiertamente sus conflictos y críticas. Camargo y otros, (2008).

Ampliando lo dicho en un sentido multidimensional, el clima escolar es una construcción que se da dentro de la institución y en la cual influyen tanto las políticas públicas como la cultura institucional, así como también los hábitos basados en valores, las rutinas adquiridas e interiorizadas por los actores escolares, de esta forma puede considerarse que el clima puede cambiarse con educación, con una propuesta de cambio de percepciones, de maneras de pensar, pero ello requiere una intencionalidad, partir de lo existente, y construir alternativas colectivas de crecimiento personal y social. Es un crecimiento que ha de lograr la persona al actuar por sí mismo y sobre sí mismo, no como una reproducción, sino en un sentido reflexivo y crítico.

Adicionalmente, la satisfacción personal y profesional en el ámbito escolar depende en gran medida del clima ya que, al generar un ambiente tranquilo, libre de estrés, en donde se le dé más relevancia a los reconocimientos y críticas constructivas que a los castigos, resulta en unas buenas relaciones que permiten alcanzar los objetivos institucionales. El clima positivo revierte a los actores en términos de satisfacción personal o moral (Vullimy, 1988).

En el *Clima institucional: las relaciones entre los actores Escolares* de Camargo y otros, (2008), se exponen diez dimensiones en las que se descompone el clima escolar, citando a Gairin (1996, P364) y Horde-Bloom (1987):

1. *Colegialidad*, nivel en que los docentes son empáticos los unos con los otros, confían, se apoyan.
2. *Desarrollo profesional*, inquietud por la evolución personal y profesional.
3. *Apoyo a la dirección*, implica discusión pero acuerdos sobre los desarrollos de la institución para trabajar en colectivo y enrumbarla a los propósitos señalados y definidos
4. *Claridad*, comunicación asertiva, de funciones, responsabilidades, procesos y procedimientos.
5. *Toma de decisiones*, referida a la autonomía docente.
6. *Consenso sobre los objetivos*, o sea, convergencia sobre los destinos, finalidades, prioridades y destinos de la institución.
7. *Orientación a la tarea*, planeación, seguimiento y evaluación de los resultados.
8. *Contexto físico*, distribución espacial que facilita o incomoda la labor.
9. *Innovación*: Adaptación a cambios, resolución de problemas y apertura de la dirección, como también creatividad por parte de los docentes. Camargo y otros, (2008).

En síntesis, la calidad de las interacciones entre los actores escolares, sus actitudes, sentimientos, influencias externas y análisis de las mismas da como resultado una forma de concebirse a sí misma la institución, una cultura institucional, como también le permite dinamismo, adaptación, le da ese tono o personalidad que apoyándonos en varios autores se le llamara en este trabajo de grado el clima escolar integrado a la cultura.

2.3 RELACIONES INTERPERSONALES, ACADÉMICAS Y SOCIALES

La propuesta de mejora de la institución educativa Jardín infantil Jugar Para Aprender que se realizara en este trabajo de grado, tiene como intención intervenir las relaciones interpersonales para de esta manera mejorar el clima escolar, incidiendo en la consecución de los objetivos institucionales.

Tal como lo señala, Murillo (2007), quien expone que las escuelas que han conseguido ser eficaces, tienen una forma especial de ser, de pensar y de actuar, una cultura que necesariamente está conformada por un compromiso de los docentes y de la comunidad escolar en su conjunto, un buen clima escolar permite que se desarrolle un adecuado trabajo de los docentes y un entorno agradable para el aprendizaje. Como ya se dijo, este clima está anclado en las relaciones interpersonales, razón por la cual a continuación se destina la reflexión a ellas Murillo (2007),.

Las relaciones interpersonales son las interacciones humanas que se llevan a cabo a través de amigos, familia, trabajo, en organizaciones y en cualquier tipo de institución humana, que promueven la satisfacción de necesidades básicas de crecimiento y de relación humana (Coscatl, 2011). ‘Las relaciones se crean en el marco de nuestros intereses, necesidades, y en general nuestro comportamiento, por lo tanto son aquellas que nos ayudan a crecer como individuos, respetando la forma de ser de los demás y sin dejar de ser nosotros mismos’. (Definicion.org, 2010, p. 1).

Según Trinidad (2010) ‘las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas e involucran los siguientes aspectos: habilidad para comunicarse efectivamente, escuchar, solución de conflictos y expresión auténtica de uno/una.’ (Trinidad 2010, p 2)

Es de esta manera que las relaciones entre los actores escolares son trascendentales para obtener las metas propuestas, ya que de la calidad de estas relaciones depende en gran parte el clima escolar. Así, las sensaciones de bienestar y confianza y las interacciones hacen parte del clima escolar. A su vez, un clima

positivo influye en los actores educativos y le permiten obtener buenos resultados académicos.

Por otro lado, el clima escolar se ve directamente afectado por las relaciones interpersonales de la comunidad educativa, tal como lo muestra un estudio realizado en Chile, titulado *Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de redes semánticas naturales*. Su importancia en la gestión de centros educativos, en dicho estudio se indagó por las relaciones escolares y el clima escolar con el objetivo de reportar las percepciones del estado actual del clima escolar y los elementos obstaculizadores, empleando redes semánticas naturales, en 189 sujetos pertenecientes a instituciones educativas. Se evidencia que docentes y directivos vinculan el clima escolar a las relaciones interpersonales, de la misma manera que los obstáculos para un buen clima residen también en la persona del docente y en su rol profesional Murillo y Becerra, (2009).

La manera como se acerca el docente al estudiante y la manera en la que el estudiante asume este compartir, son fundamentales en la definición de las relaciones interpersonales de la institución y, por ende, en la conformación del clima y la cultura institucional. Esta relación docente-estudiante no depende únicamente de las características interpersonales del alumno.

2.3.1 Relaciones docente-docente. Del mismo modo, aunque se reconoce la importancia de las relaciones interpersonales para tener un buen clima escolar y con éste lograr calidad, en la mayoría de ocasiones no se hace de manera reflexiva, sino como respuesta a un inconveniente sucedido que afectó el clima escolar de manera evidente. Lo ideal sería mantener unas relaciones sociales y pedagógicas asertivas todo el tiempo, dando como resultado un clima escolar favorable impactando positivamente en la identidad y cultura institucional logrando así los objetivos misionales.

Ello no es fácil puesto que dichas relaciones se configuran en la organización informal, a la que el directivo en la mayoría de ocasiones no pertenece, por tanto es en el ámbito de la sala de profesores, donde se generan dichas camaraderías y amistades como también conflictos y rivalidades.

Además, también de manera informal en las relaciones influyen aspectos tácitos como las asignaturas, el sexo, la antigüedad o como las políticas escolares, nacionales, de religión, etc. Siempre existirá una la posibilidad de actores solitarios que con muchos argumentos totalmente válidos no se asocien en ningún tipo de grupo Hargreavers (1978) y se aíslen de las relaciones, lo que termina afectando negativamente la organización.

Cada persona en la institución se apropia de un rol, el cual permite que sus relaciones con otros actores sean fraternas, lejanas, agresivas, entre otras. De hecho, las relaciones generalmente provocan conflictos que si no se solucionan generan violencia, y se construyen en terrenos formales e informales. De la misma manera en la escuela se manifiestan los conflictos y tipos de relaciones que se viven en la sociedad. (Moreno y Riaño, 1990).

Este tipo de organizaciones generan prestigio y distinciones entre el aparente “buen” profesional y el “malo”, para encajar en estas etiquetas, los grupos tienen unos valores y normas que no son obvias de inmediato, las cuales se perciben y se aprenden, que luego se dan por hecho y se llevan a la realidad. Estas etiquetas pueden actuar como códigos implícitos y supuestos en las relaciones.

Las normas que se dan intrínsecamente y son asumidas en las relaciones escolares entre maestro-maestro y en algunas ocasiones maestro-directivo son:

1. Autonomía del profesor. Éste es un valor fundamental en la profesión, ya que las intrusiones en el terreno privado de clase tienden a causar resentimientos. Esta autonomía se refiere a los métodos de enseñanza, de disciplina y la filosofía de la educación, estos temas son de selección individual y a pesar de

que muchos profesionales están abiertos a escuchar críticas, no están muy abiertos a discutir las como tampoco a practicarlas, y lo único que se logra entonces es la creación de juicios de los demás relativos a sus ideas. Genera adicionalmente respeto a las instituciones de los demás con el fin de mantener su autonomía por tanto hay un respeto mutuo tácito, es decir, para que no se inmiscuyan en mi autonomía yo respeto la de los demás Hargreavers (1978, p. 377).

2. Lealtad a la agrupación. Se trata de no hablar de ellos entre a sí o frente al director o los alumnos, generando así un sentimiento de lealtad y de unidad de grupo, así como de ocultamiento.

Prefieren al profesor que llega continuamente con retraso y que astutamente se las arregla para evadir determinadas obligaciones al profesor que es cumplidor y eficiente que origina en los demás un sentimiento de incompetencia o culpabilidad (Hargreaves, 1986, P378)

3. Norma de mediocridad. Ésta es una norma muy discutida y negada, la cual impide el exceso de entusiasmo y esfuerzo, es una invitación a evadir obligaciones, a clases no preparadas, a retrasos, aquí se refiere a preferir el sentimiento de incumplimiento e incompetencia a que se viole y se le acuse de querer promocionar ante el director.
4. Cinismo. Aquí se ve el idealismo y el entusiasmo de los nuevos profesores como un signo de inmadurez que con el tiempo va a cambiar. Esto se une a un cierto grado de “anti-intelectualismo” donde nunca se esperan conversaciones sobre temas de educación o temas de “cultura superior”, sino que los temas a tratar usualmente son los alumnos, lo cual genera dos efectos, la categorización de los alumnos en buenos o malos y que los profesores que no han tenido clase con estos alumnos categorizados queden inevitablemente influidos por reputaciones establecidas. (Hargreaves, 1978, p. 377).

Hargreavers (1978) hace notar la inconveniencia de las etiquetas que se dan en esta clase de relaciones del profesorado, a partir de Elizabeth Richardson, quien afirma que las etiquetas no son justas a la personalidad humana y no suelen cooperar al entendimiento y solidaridad necesarios en una escuela. Las etiquetas que se dan solo reflejan conflictos internos que se pretenden evadir por quienes quieren identificar con el buen profesor, el ego-ideal (Hargreaves, 1978).

2.3.2 Relaciones docente-directivo. En las relaciones profesor-director se plantea usualmente que el director no forma parte de la organización informal y es poco probable que se “mezclen” en sitios de interacción, ya que se buscará que los momentos de encuentro sean en la oficina o el despacho; consecuencia de ello, los profesores no lo consideran como “uno de nosotros”.

El director siempre busca mantener una relación formal cuidándose mucho de favoritismos; además existe una necesidad de que el director mantenga la autoridad en torno a su poder, que sólo se limitará por la figura del supervisor, aunque el supervisor normalmente cree y se da por supuesto, que confía en el director que ha nombrado.

En general se cree que los directores son autoritaritos y sólo escuchan a los profesores en reuniones informativas y falsamente participativas, pues a pesar de que le den la razón a algún profesor luego puede cambiar la decisión sin ningún problema, colocando así a los profesores en una posición exclusivamente ejecutiva de sus órdenes. Pero el director de hoy debe presentar una imagen más asequible, lo cual no implica cambio en la estructura de poder.

Otro de los temas claves en las relaciones mencionadas es el de la autocracia. Consiste en “la dependencia de él” (Hargreaves, 1978) ya sea por la promoción interna o ascenso en un escalafón, es decir una dependencia de dinero al esperar y

buscar un mejor sueldo, dependencia por la necesidad de apoyarse en los informes del director para trabajar, y otros aspectos.

Como resultado de lo expuesto se presenta una “orientación a complacer al director” (Hargreaves, 1978, p. 379), lo cual tiene tres condiciones: la primera, indagar lo que le agrada y disgusta; la segunda, llamar la atención del director sobre las cosas que le agradan y ocultarle las que le disgustan; y la tercera, establecer la situación de competitividad, complaciéndolo en un mayor grado que los demás y desagradarle en menor grado que los demás.

Existen, cuatro formas de congraciarse con el director: la adulación, la conformidad en el comportamiento y las opiniones (que es más fuerte que la adulación pues los actos son más difíciles de rechazar que las palabras), la auto presentación como el ideal que el director tenga de un buen profesor, y la última forma es lo que el autor denomina, hacer servicios especiales, ser “la mano derecha del director” representando una lealtad (Hargreaves, 1978).

Estas formas de congraciarse con el director le impiden a éste saber cuándo es sincera la opinión de los profesores, pero como excepción, hay dos casos en los que los profesores no están inclinados a complacer al director: quienes son seguros de su saber, y quienes son miembros antiguos sin ambiciones de promoción.

De la misma manera se plantea una prevención y falta de sinceridad en la relación profesor-director; la primera, consiste en que “sentirse observado” por el director genera sentimientos de que está siendo espiado; la segunda se presenta cuando nadie es capaz de plantear opiniones distintas a las del director, cuando se ha invitado a hablar con sinceridad, y quien lo hace es “el lunar” del grupo. Esto sucede ya que con frecuencia los directores olvidan que los profesores son hipersensibles a sus comportamientos y les atribuyen significados y motivaciones aún inexistentes, (Hargreaves, 1978).

Hargreaves presenta su posición en la cual afirma que debería abolirse las funciones del director actual, ya que como se vio anteriormente estas relaciones basadas en etiquetas, competencia y adulación lo único que logra es poner en conflicto la cooperación necesaria para el desarrollo de los procesos de educación, o llegar a procesos de diálogo entre los tradicionalistas que apoyan una fuerte figura en el director, y los que ponen en duda el sistema autoritario, en el que lealtad a la escuela se define como lealtad al director (Hargreaves, 1978).

Definitivamente, las relaciones escolares resultan de esa interacción tanto formal como informal entre los actores educativos, donde cada uno tiene un rol y se comporta de una manera aceptada para el rol desempeñado; estas relaciones se dan en términos de amistad, autoridad y trabajo, aunque existe algunos elementos diferenciadores que se perciben en el tono o ambiente de la institución, es decir en el clima escolar.

De esta manera, los estudios sobre escuelas eficaces aportan elementos diferenciadores que se perciben en el ambiente escolar. Además, marcan la diferencia al momento de hacer esa caracterización en la que explicitan su quehacer educativo, “orientación hacia el rendimiento y las altas expectativas del profesorado, liderazgo educativo, consenso y cohesión entre el personal, calidad del currículo, clima escolar y cultura escolar, potencial educativo, implicaciones de los padres, clima de aula, tiempo de aprendizaje eficaz, docencia estructurada, aprendizaje independiente, atención a la diversidad” (Murillo, 2007. P3).

En este punto es necesario afirmar que, existe una relación directa entre relaciones escolares, el clima escolar y la eficacia institucional; de hecho el clima escolar se centra en las relaciones que dan lugar al clima existente, y en los significados compartidos por la comunidad educativa¹.

¹ Según Blanco Bosco, se evidencian en el clima de aula tres dimensiones, la primera es, en la capacidad de trabajar en equipo, la segunda el consenso, de

Por otro lado, los factores que caracterizan a las escuelas eficaces podrían integrarse en los constructos de clima escolar, relaciones y tiempo real de aprendizaje, siendo su elemento molecular, la frecuencia y calidad de las interacciones interpersonales. Por lo tanto para que se dé un proceso eficaz de enseñanza- aprendizaje es indispensable mantener un clima escolar que se ocupe de las personas y el grado de satisfacción de la comunidad educativa con la institución.

Autores como Murillo (2005) citando a Cornejo y Redondo afirman que el estudio del ambiente o clima social escolar es uno de los principales enfoques para estudiar los procesos interpersonales al interior de un centro educativo y su interrelación con los resultados del mismo (Murillo (2005)).

Como se afirmó anteriormente las relaciones maestro-maestro, llegan a enmarcar la cotidianidad en algunas normas que propone Hargreaves, como lo son la autonomía y la lealtad, pero las relaciones con los directivos generalmente se dan en función de la autoridad, y la formalidad de la relación, aunque intenta mostrarse neutral, se evidencia en momentos informales la empatía con los que le son leales.

En este sentido Hargreaves (1986), define la relación docente-directivo como autocracia escolar, puesto que el directivo ejerce mayor poder sobre los docentes, lo que no indica que sea una relación insana o autoritaria pues el directivo espera

qué manera los docentes comparten pensamientos, visión, comentarios respecto a la escuela, y la tercera es el cuidado de los alumnos, es decir, que capacidad tienen los maestros de darse a sus estudiantes y ocuparse de sus preocupaciones. (Blanco, 2004, p7). Por lo tanto los conceptos de clima escolar y de aula son sistemas de representaciones compartidas por los actores escolares referentes al sentido de este proceso, el trabajo grupal, y las interacciones entre los participantes.

consenso por parte de sus docentes mientras el docente busca retroalimentación, y motivación.

Las relaciones escolares que este trabajo pretende diagnosticar son las relaciones maestro-maestro, maestro-directivo, puesto que en estas interacciones encontramos relaciones tanto formales como informales, de la misma manera están mediadas por los vínculos de amistad o académicos, además la intención tanto de docentes como directivos es formar estudiantes. Tal como señala, Murillo (2005) para realizar cambios positivos y significativos es necesario reflexionar sobre la relaciones entre los actores de la comunidad educativa.

2.3.3 Relaciones Académicas. Estas relaciones tiene que ver con los saberes, autoridad, jerarquía, trabajo, de la misma manera están mediadas por el poder (gobierno), siendo el directivo el mediador entre la política y los maestros, el quien media las tensiones que existe entre la política educativa y la práctica escolar.

En las instituciones educativas encontramos evidentemente relaciones interpersonales pero estas están mediadas bien sea por una posición de poder o por un lazo afectivo (amistad).

De esta manera se podría afirmar que las relaciones académicas están basadas en la autoridad y con esta el poder, las jerarquías, premios y castigos.

En este punto es necesario definir poder con unas características básicas Batallan, (2003, p. 697):

1. Es micro-físico: Toda interacción genera poder específico
2. Es legítimo: Libremente asumido
3. Susceptible de crítica: Transformación de las interacciones.

Por tanto y tal como señala Batallan el poder se refiere a formas y contenidos, sobre decisiones que involucran la interacción humana con la naturaleza, es decir el poder se basa consenso y conflictos (Batallan, 2003).

La autoridad y las jerarquías enmarcan las relaciones escolares en un jardín infantil debido a que cada uno de los actores toma un rol.

2.3.4 Relaciones sociales. Estas son las relaciones que tienen que ver con la vida de cada uno, la amistad, el desempeño en el mundo social, el afecto, la amistad. El primer vínculo que tiene los docentes cuando ingresan a una institución educativa es el vínculo profesional, pero específicamente en el caso en cuestión, los docentes de primera infancia tienen una connotación distinta.

De esta manera los docentes son distintos pero en principio los une la misma profesión, posteriormente empiezan a existir vínculos mediados por intereses comunes, horarios, viviendas cercanas, entre otros, lo cual permite que los docentes interactúen más con unos que con otros y se empiecen a crear estos vínculos como la amistad a los que se refiere este trabajo de grado.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA: ANÁLISIS DE UNA SITUACIÓN PARTICULAR EN EL JARDIN INFANTIL “JUGAR PARA APRENDER”

Para esta investigación en un primer momento se realiza un diagnóstico sobre las relaciones interpersonales desde las relaciones sociales y las relaciones académicas, dadas entre maestros-maestros y maestros-directivos, así mismo la manera en la que estas afectan el clima escolar de una institución en particular.

Se analizará una situación e institución en particular, por lo tanto se hace indispensable interrogar la realidad llegando de esta manera a una interpretación y análisis de lo que dicha realidad evidencia, para luego realizar una propuesta de mejoramiento ajustada a la realidad, y que pueda ser llevada a cabo concluida esta investigación.

Se trata de un jardín infantil que atiende poca población, menos de cincuenta niños y niñas, cinco docentes y dos directivas, lo que permite realizar la recolección de información de manera cualitativa, tomando en cuenta a la población en conjunto. En este estudio tendremos en cuenta a cinco docentes y una directiva, evaluando mediante entrevistas a profundidad las relaciones académicas y sociales que existe entre ellos y con las directivas, no tomaremos en cuenta a los niños y niñas ya que su desarrollo no lo permite debido a que son niños y niñas entre cero y seis años.

3.1 ENFOQUE

Esta investigación opta por un enfoque cualitativo, puesto que partimos de una premisa, el interés en conocer las posturas subjetivas de los actores, sus miradas y concepciones de las relaciones interpersonales y con estas del clima escolar, con el fin de determinar de qué manera ello contribuye a construir el fenómeno de investigación, es decir el interés de la investigación se basa en una comprensión e interpretación de la realidad, desde la narración de sus protagonistas, reconstruyendo su cotidianidad y maneras de ver su realidad y de percibir a la institución educativa.

En otras palabras, la experiencia de los actores y sus formas de expresar lo que viven, son fundamentales para hablar de lo que significa el clima escolar y cómo las relaciones interpersonales (sociales y académicas) contribuyen a configurarlo. Desde este punto de vista los investigadores son posibilitadores del diálogo e intérpretes de esa realidad que emerge de lo que enuncian los investigados.

Este análisis se realiza de manera cualitativa por tanto, para abordarla utilizaremos como herramienta, entrevistas a profundidad en un grupo específico de cinco docentes, y un directivo, con el fin de conocer las percepciones de las docentes sobre el clima escolar, con esta herramienta particular y en un ambiente específico, se identificará a profundidad los hechos que se presentan con el fin de realizar una propuesta real ajustada a las necesidades específicas de la institución investigada, la cual no se llevara a la practica en esta investigación.

Debido a que este estudio corresponde a un estudio cualitativo no existe interés alguno en la generalización, sino en estudiar específicamente el caso a profundidad. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica, su estrategia intenta conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad y no a través de la medición de algunos de sus elementos (Kilstein Andres, 2007).

Este análisis propone comprender una realidad con argumentos teóricos que intentan explicarla. Se realizará el análisis de una situación particular, siendo este las relaciones interpersonales (sociales y académicas) que afectan directamente el clima de la institución y permite apropiar conceptos para sugerir posibles soluciones en términos del clima escolar a la institución educativa en cuestión, es decir se diagnostica fenómenos institucionales que han detectado los directivos, para realizar una propuesta que apunte a mejorar el clima escolar y en consecuencia se cumpla con los objetivos misionales de dicha institución educativa.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Partiendo de los lineamientos establecidos por la Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas, de la Universidad de la Sabana, la línea de investigación en la que se inscribe este análisis es la línea de clima y cultura institucional.

Este estudio se trata del análisis de una situación particular, ya que se partió de un diagnóstico el cual se realizó al jardín infantil Jugar para Aprender, es decir, la pregunta está basada en una realidad y el problema se deriva de la preocupación de las directivas de una institución real, dicho de otra manera, nos preguntamos acerca de una situación en particular, partimos de las relaciones entre los actores escolares desde dos categorías, las relaciones sociales y las relaciones académicas.

De la misma manera se analiza la forma en la que éstas relaciones afectan el clima escolar, para luego buscar características de excelencia comparadas con la finalidad de hacer recomendaciones idóneas y prácticas, igualmente reflexionando sobre los posibles puntos débiles que a la luz del diagnóstico realizado pueden afectar la filosofía institucional en detrimento de las metas institucionales, y mejorar con el fin de alcanzar la misión de la institución educativa, ayudar a crecer a personas cada vez más en sus calidades de acuerdo a su edad y desarrollo cognitivo.

3.3 DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Las unidades de análisis serán las relaciones interpersonales desde las relaciones sociales y las relaciones académicas, entendidas como el mecanismo determinado desde la concepción, donde el ser humano mediante sus relaciones es quien transforma con su actuar, su motivación e ideales personales dentro del contexto establecido.

Quienes configuran realmente las instituciones educativas son las personas, más allá de la planta física, de hecho son las relaciones interpersonales, las formas de

organización y los estilos de liderazgo son los que configuran en gran medida el clima escolar de las instituciones educativas, los actores de la comunidad educativa son quienes crean el ambiente, dinamizan la institución y los procesos que allí se llevan, de esta manera las formas de relación entre los actores escolares, permiten darle una personalidad específica a cada institución.

Los actores de la comunidad educativa que se tendrán en cuenta para analizar las relaciones son: maestro-maestro, maestro-directivo, en sus prácticas cotidianas y formas comunicación, con el fin de evidenciar las distintas maneras de relación que establecen los actores educativos tales como: relaciones sociales y relaciones académicas.

Para evidenciar estas relaciones y no convertirse en un agente externo, es necesario realizar unas entrevistas a profundidad con el fin de estar inmerso en el objeto de estudio, por ende se les realiza entrevistas a profundidad a los docentes y directivos lo cual permite evidenciar sus percepciones respecto al clima escolar.

3.4 POBLACIÓN

La población que se toma en cuenta para esta investigación es la comunidad educativa del jardín infantil Jugar para Aprender, este es un establecimiento educativo de carácter privado, mixto y bilingüe, estrato cuatro que ofrece el servicio público de la educación, en jornada única, y atiende la educación integral a la primera infancia es decir niños y niñas entre cero y seis años, el cual cuenta con cinco años de antigüedad, localizado en Bogotá, Colombia.

Dicho Jardín infantil está regido bajo los decretos 607 de 2007, 057 de 2009, y resolución 315 de 2009, de la Secretaría de Integración Social de Bogotá, obteniendo el registro de educación inicial 0049, y reconocido por dicha Secretaria como uno de los 20 mejores jardines infantiles de la ciudad de Bogotá.

Se tendrá en cuenta para esta investigación a todos los docentes de la institución, es decir cinco profesoras, siendo el 100% mujeres, se encuentran entre veintiuno y veintinueve años de edad, son profesionales en el área educativa, licenciadas en pedagogía infantil, pre-escolar y psicopedagogía, con una experiencia en la labor docente de uno a cinco años, estrato socio económico tres, con una trayectoria dentro de la institución de uno a tres años.

3.5 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de la investigación cualitativa es necesario comprender e interpretar los fenómenos experimentados conforme a los significados que tiene para las personas implicadas y las conductas observadas desde dentro de la institución educativa, es decir desde el marco de referencia de este estudio, es la cotidianidad de los actores observables.

Para abordar esta investigación utilizaremos como herramienta las entrevistas a profundidad en un grupo específico de cinco docentes, y una directiva.

Posteriormente se revisaran dichas entrevistas, analizándolas a la luz de las categorías es decir, relaciones sociales y académicas.

3.6 INSTRUMENTOS

Los instrumentos que se utilizan en esta investigación cualitativa, son las entrevistas cualitativas

De la misma manera la unidad de análisis son las relaciones interpersonales, en dos categorías las relaciones sociales y las relaciones académicas, entre maestro-maestro y maestro –directivo.

Para esta investigación se realiza entrevistas abiertas, puesto que contamos unas preguntas que nos guían en dos categorías las relaciones sociales y las relaciones académicas, no obstante el entrevistador cuenta con la libertad de realizar preguntas siempre abiertas partiendo de respuestas dadas por el entrevistado o que le permitan conceptualizar y aclarar la información proporcionada, es decir cuenta con flexibilidad para realizar la entrevista, ya que se hace necesario que los entrevistados no sean influidos por el entrevistador, si no que puedan contar sus experiencias y percepciones de manera natural y sin contestar las preguntas pensando en si le agradara o no al entrevistador.

Tal como lo señala Hernández y otros (2006 p.598), citando a Rogers y Bouey (2005) las características esenciales de las entrevistas cualitativas y que se tienen en cuenta para realizar dichas entrevistas son:

1. El principio y el final de la entrevista no se predeterminan ni se definen con claridad. Es flexible.
2. La preguntas y el orden en que se realizan se adecua a los participantes
3. La entrevista cualitativa es en buena medida anecdótica.
4. El entrevistador comparte con el entrevistado el ritmo y la dirección de la entrevista.
5. El contexto social es considerado y resulta fundamental para la interpretación de significados Hernández y otros 2006 (p.598).
6. El entrevistador ajusta su comunicación las normas y lenguaje del entrevistado.
7. Tienen un carácter amistoso.

De la misma manera las preguntas realizadas se pueden clasificar Mertens (2005) en preguntas de opinión, expresión de sentimientos, de conocimientos, sensitivas, de antecedentes o de simulación, de esta manera se le proporciona organización y coherencia a las entrevistas.

Por otro lado, la unidad de análisis que se tiene en cuenta en esta investigación son las relaciones interpersonales, ya que están en gran parte son las que determinan el clima institucional, la cual se divide en dos categorías de la siguiente manera:

1. Relaciones Sociales
2. Relaciones Académicas

Las sub-categorías que serán analizadas son las siguientes:

Tabla 1. Subcategorías

Relaciones sociales:	Relaciones académicas
1. Relaciones de afinidad:	1. Relaciones laborales:
2. Solución de conflictos:	2. Percepción autonomía:
3. Lealtad a sus compañeros:	3. Norma de la mediocridad:
4. Comunicación:	4. Liderazgo:

Los actores que en los cuales se lleva a cabo la investigación son los maestros y los directivos.

Con las características anteriores se creó una guía para la realización de las entrevistas sobre las relaciones escolares y el clima institucional, expuesto a continuación:

Tabla 2. Ficha antropométrica

Fecha:
Lugar:
Entrevistador:

Entrevistado:			
Nombre:	edad:	Genero:	Cargo:
Preguntas:			

Relaciones sociales	Relaciones académicas
<p>1. ¿Explique la manera en que se relacionan entre sí los miembros del jardín infantil, en el día a día (directivos, docentes, administradores y estudiantes)</p> <p>2. ¿Qué situaciones relacionadas con las relaciones entre los miembros de la institución te hacen sentir cómodo/incómodo en el quehacer diario.</p> <p>3. ¿Qué te gusta/disgusta de la relación que mantienes con tus compañeros en el Jardín (directivos, administrativos, docentes).</p> <p>4. ¿Sobre que temas conversa de manera informal con tus compañeros.</p> <p>5. ¿Sobre que temas conversa de manera informal con los directivos</p> <p>6. ¿Sobre que temas conversa de manera informal con los administradores</p>	<p>16. ¿A quién admiras profesionalmente en tu institución y por qué</p> <p>17. ¿En el desempeño de tus funciones con quién te tienes que relacionar cotidianamente?</p> <p>18. ¿Describe tu relación profesional con los directivos, compañeros y administradores</p> <p>19. ¿Logras aprendizajes académicos de los demás miembros de la institución? De quiénes? Qué aprendizajes?</p> <p>20. ¿Cómo describes el ambiente académico del Jardín?.</p> <p>21. ¿De qué manera te felicitan o te llaman la atención en la institución, quién lo hace, en qué momento, a propósito de qué ?</p> <p>22. ¿Todos los miembros de la institución comparten la misma visión pedagógica? Explica.</p> <p>23. ¿Has tenido diferencias con el personal administrativo, directivo</p>

<p>7. ¿Entre tus compañeros existe algún líder? Qué lo caracteriza? Cómo te relacionas con él?</p> <p>8. ¿En que sitios te reúnes con los directivos, con los compañeros, con los administradores?</p> <p>9. ¿Sientes que las directivas te escuchan o Sientes confianza en las directivas? Por qué, en qué momento.</p> <p>10. ¿Puedes identificar algunas reglas implícitas en las relaciones que estableces con compañeros, administrativos y directivos?</p> <p>11. ¿Sientes especial afinidad hacia algún compañero, directiva o administrativo ¿Explica.</p> <p>12. ¿Como solucionas los conflictos o inconformidades con tus compañeros?</p> <p>13. ¿Consideras que se necesita mejorar las relaciones entre los actores escolares? ¿Por qué? ¿Cómo?</p> <p>14. ¿Consideras que en esta institución existe favoritismo?</p> <p>15. ¿Tienes amigos en la institución? Cómo te sientes con ello?</p>	<p>o docente y cómo las has manejado?</p> <p>24. ¿Cómo es la tranquilidad y el estrés que sientes, en un día laboral, quiénes contribuyen a generarlo?</p> <p>25. ¿Cómo es tu relación profesional con las directivas del Jardín?</p> <p>26. ¿Con que personas sientes afinidad académica? ¿Por qué?.</p> <p>27. ¿Como se manejen la institución? Puedes poner algunos ejemplos?</p> <p>28. ¿Sientes apoyo para el desarrollo de tu trabajo por parte de la dirección? Cómo se evidencia dicho apoyo?</p> <p>29. ¿La distribución espacial te facilita o dificulta el trabajo?</p> <p>30. ¿Qué factores contribuyen al desarrollo de buenas relaciones profesionales con directivos y docentes?</p> <p>31. ¿Qué factores obstaculizan el desarrollo de buenas relaciones profesionales con directivos y docentes?</p>

La aplicación de dicho instrumento se realiza en la propia institución educativa, en donde el investigador y el entrevistador como también los entrevistados están inmersos, proporcionando tranquilidad, confianza, y naturalidad, la persona quien realiza las entrevistas es la psicóloga del jardín infantil con quien las docentes y directivos tienen confianza encontrándola cercana resultando así una entrevista productiva y que arroja resultados confiables.

Las entrevistas se realizaron buscando la mayor naturalidad posible por parte de los entrevistados, logrando que se expresaran con lenguaje propio sin inducir respuestas, como una conversación y no un cuestionario, ya que la manera de narrar sus percepciones influye y se tiene en cuenta para el posterior análisis de las mismas.

Anterior a la entrevista se le proporciona a los docentes y directivos una inducción a la entrevista comentándoles el propósito de la misma, el cual es mejorar el clima escolar en el que se encuentran inmersos diariamente, de la misma manera se les comenta que será presentada en un trabajo de grado de la maestría en dirección y gestión de instituciones educativas, de la universidad de la Sabana,

La entrevistadora busca que la entrevista sea lo más sincera posible, razón por la cual se interesa por las reacciones de las docentes y directivos, por su lenguaje corporal, y por preguntar o reafirmar preguntas cuando las respuestas sean confusas.

CAPITULO 4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Al tratarse de una entrevista abierta los datos que fueron entregados se encontraban en desorden y eran variados, por lo cual fue indispensable darle una estructura, y un orden específico a las respuestas y comentarios realizados por las entrevistadas, en principio la entrevista se basó en dos grandes categorías estas fueron, las relaciones sociales y las relaciones académicas, no obstante para analizar la información se hizo indispensable subcategorizar dichas categorías de la siguiente manera:

Tabla 3. *Categorías a analizar*

Relaciones sociales:	Relaciones académicas
5. Relaciones de afinidad:	5. Relaciones laborales:
6. Solución de conflictos:	6. Percepción autonomía:
7. Lealtad a sus compañeros:	7. Norma de la mediocridad:
8. Comunicación:	8. Liderazgo:

A continuación se presentan las entrevistas realizadas y la categorización de las respuestas dadas por las entrevistadas, para finalizar con un análisis sobre las relaciones sociales y las relaciones académicas.

Tabla 4. *Entrevista 1*

Relaciones sociales	Entrevistada 1
--------------------------------	----------------

Relaciones de afinidad	<p>Considera que con el personal tanto administrativo como con sus compañeras tiene una buena relación, pero afirma no tener relaciones de amistad, siente muy cercana a la institución, se siente acogida, apoyada <i>yo llegue siempre Play to Learn ha sido como una familia</i>, evidencia colaboración y trabajo en equipo, dada la claridad en lo valores institucionales y la vivencia de los mismos. Considera agradable y divertido su trabajo.</p>
Solución de conflictos	<p>Siente apoyo por parte de las directivas, pero considera que los conflictos entre la gerente administrativa y la rectora son demasiado evidentes y las ponen a la defensiva, se genera un mal clima, cita un pequeño conflicto con la gerente administrativa que fue solucionado mediante el dialogo con la rectora, puesto que considera que la rectora es más comprensiva y analiza la situación. En general se siente escuchada, comprendida y la manera de solucionar los conflictos expresa que se realiza mediante el dialogo.</p>
Lealtad a sus compañeros	<p>Considera importante la colaboración que ha obtenido por parte de sus compañeras, existen acuerdos para el bien común, <i>lo podemos armar de que manera que todas quedemos bien</i>, ninguna quiere sobresalir sobre otra, se ve en el mismo nivel de sus compañeras.</p> <p>Evidencia reglas implícitas positivas entre el equipo de trabajo, tales como el apoyo y colaboración sin interesar si esos niños específicamente están a su cargo o no.</p>
Comunicación	<p>Acepta tener conversaciones informales con sus compañeras, pero no de temas profundos o demasiado personales, considera que las directivas también participan en este tipo de conversaciones, pero afirma que la mayoría de momentos en los que se comunica tanto con directivas como con docentes es sobre temas referentes a los</p>

	<p>niños.</p> <p>Afirma que la comunicación es asertiva ya que se realiza la entrega de un cronograma y sobre este se trabaja, es decir estos temas se comunican con antelación y no sobre la marcha, de la misma manera se siente escuchada con algunos aportes o sugerencias , afirma que se tiene en cuenta.</p>
--	---

Tabla 5. *Entrevista 2*

Relaciones sociales	Entrevistada 2
Relaciones de afinidad	Evidencia afinidad con personas de su edad y conflicto con personas mayores, resalta la colaboración permanente no considera que exista envidia, Si considera tener relaciones de amistad con sus compañeras de trabajo, con ninguna en específico, pero con las directivas una relación meramente laboral. Afirma no encontrar favoritismos, siente admiración por una de sus compañeras Johana puesto que es la persona más antigua en la institución.
Solución de conflictos	Evidencia que las directivas tienen una relación familiar en momentos conflictiva, lo cual hace que el clima se ponga tenso, comenta un conflicto que fue dialogado con las directivas, en donde reconoce su mala actitud frente a un evento específico.
Lealtad a sus compañeros	Afirma que tuvo un conflicto con una compañera y su reacción fue hablar con la rectora, de lo cual comenta que fue un error puesto que piensa que debería haber hablado con la persona directamente.
Comunicación	Afirma que las conversaciones con sus compañeras se basan en temas laborales, confirma hablar con sus compañeras entre clases, y

	<p>después de la hora de salida, considera que no hay espacios para hablar de temas personales. A su parecer considera la comunicación se distorsiona, de la misma manera que no se habla directamente, y ella particularmente calla cosas para no crear conflictos, se siente insegura en la comunicación con las directivas, puesto que están trabajan con las emociones y no objetivamente.</p>
--	--

Tabla 6. *Entrevista 3*

Relaciones sociales	Entrevistada 3
Relaciones de afinidad	<p>No existe afinidad con ninguna persona más que con otra simplemente las relaciones laborales hacen que se acerque más a una persona u otra, no evidencia favoritismos, pero en algunas ocasiones subjetividad al encasillar a los docentes en buenos o malos por acciones específicas y aisladas.</p> <p>Considera que las relaciones entre docentes han mejorado, la considera tranquila, no obstante la comunicación en algunos momentos no permite avanzar, evidencia que todo el equipo trabaja responsablemente a favor de los niños, no evidencia afinidad o amistad con nadie en específico, con miss July un poco más de cercanía pero no amistad.</p>
Solución de conflictos	<p>Afirma que las compañeras le comentan inconformidades con las directivas y que ella pide que hable con el implicado principal del evento sucedido, los eventos que resalta como conflicto es la relación entre la gerente administrativa y la rectora porque genera evidentes incomodidades, y esto ella lo ve</p>

	<p>reflejado en el clima y las maneras de actuar de todas las docentes.</p> <p>Si tiene una diferencia con una persona se llena de argumentos para hablar, porque hay cosas que a su parecer son injustas, por otra parte se considera una persona responsable y se interesa por sacar los procesos adelante pero siente que sus compañeras no hacen lo mismo, de la misma manera le molesta pasarse de el horario en el que fue contratada, y esto le genera conflicto, afirma que lo ha hablado y se ha intentado solucionar pero esta solución no se ha dado del todo.</p>
Lealtad a sus compañeros	<p>Es leal a sus compañeras, al ser la más antigua se siente por encima de sus compañeras y les explica cómo actuar en determinados momentos, siente que debe sugerir cosas a sus compañeras y no ir directamente con las directivas <i>tal persona haciendo una cosa o como echarse uno el agua sucia delante del directivo y no decírselo primero a la persona</i>, expresa que el conflicto se habla con la persona y si no se soluciona se le comenta a la directiva.</p>
Comunicación	<p>La comunicación con las docentes y directivas tiene su base en los niños, generalmente nada personal, piensa que la jerarquía se ha acentuado y se siente desplazada, explica que la comunicación a veces es inadecuada, por lo cual se han tomado medidas como hablar en la salida de los niños sobre sucesos ocurridos durante el día.</p>

Tabla 7. *Entrevista 4*

Relaciones sociales	Entrevistada 4
Relaciones de afinidad	Expresa afinidad y admiración con Johana, pero igual se siente afín con todas sus compañeras, con otras compañeras siente que por cuestiones laborales ahí mas relación entre algunas docente sin que esto se convierta en una relación de afinidad o amistad. En cuanto a las directivas tampoco expresa favoritismo por una de ellas. En general expresa satisfacción y crecimiento.
Solución de conflictos	Percibe que la dirección maneja los conflictos mediante el dialogo, si existe una dificultad especifica se habla con el implicado en primera medida, expresa que no existe autoritarismo se siente escuchada pero si percibe autoridad, su percepción hacia el jardín es positiva. Expresa que entre la gerente directiva y la rectora se presentan conflictos que se manejan de manera inadecuada, y el clima escolar se altera además ellas se sienten presionadas e incomodas.
Lealtad a sus compañeros	Respeto a sus compañeras ya que cada una aporta desde su área, si pasa algo con los estudiantes lo hablan considera importante valores como la colaboración, solidaridad y trabajo en equipo.
Comunicación	Las charlas tanto formales como informales generalmente se dan alrededor de los niños, de la misma manera afirma no encontrar espacios para hablar de otros temas, aprecia que le sean comunicadas sus fallas y aciertos para crecer profesionalmente, expresa que en algunas ocasiones las directivas reciben los comentarios pero no hay una retroalimentación y seguimiento a dicha situación aunque en ocasiones evidencia reflexión sobre el hecho por parte de las directivas. No obstante se siente apoyada por las directivas y considera pertinente la manera en la que se manejan

	los conflictos.
--	-----------------

Tabla 8. *Entrevista 5*

Relaciones sociales	Entrevistada 5
Relaciones de afinidad	<p>Considera que en general las relaciones entre con compañeras y directivas son buenas, que todas se apoyan y se esfuerzan por hacer un buen trabajo con los niños. Manifiesta que en ocasiones prefiere no tomarse las cosas tan personales y mejor ignorar ese tipo de situaciones.</p> <p>En cuanto a las directivas, le gusta los reconocimientos que hacen de las labores de las docentes y no le gusta cuando existen peleas entre las directivas porque siente que de alguna manera dificulta el ambiente del jardín. No reconoce mayor afinidad con alguna compañera en especial, comparte con todas y en la misma medida.</p>
Solución de conflictos	<p>Reconoce su incomodidad por los momentos en que se presentan peleas entre las directivas del jardín , ya que eso dificulta el trabajo y genera un ambiente tenso en todas.</p> <p>Cuando surgen diferencias o inconformidades en cuanto a su trabajo, siempre trata de que se conversen directamente. Reconoce la importancia de hablar directamente con quien se tuvo la dificultad, para poder solucionar las diferencias.</p>
Lealtad a sus compañeros	Siente que en el jardín hay espacio para poder hacer críticas y observaciones acerca aunque no se generan cambios. Habla de la situación de la salida tarde porque los papás de algunos niños no siempre llegan puntuales, aunque a ella no necesariamente le

	corresponde, siente que son acuerdos que deberían hacerse y tenerse en cuenta.
Comunicación	En cuanto a los temas que se conversan con sus compañeras, reconoce que por lo general solo se habla sobre los niños. Los temas informales que se tratan son pocos, con las directivos los temas también son sobre el tema de los niños y el jardín, no se tratan temas informales. En general manifiesta sentirse contenta y tranquila de estar trabajando en el jardín, ya que disfruta el trabajo con los niños.

Tabla 9. *Entrevista 6*

Relaciones sociales	Entrevistada 6
Relaciones de afinidad	No encuentra afinidad con ninguna docente, evidencia personas en las que puede confiar y otras que no, considera que entre las docentes ahí relaciones de amistad aunque no confíen unas en otras.
Solución de conflictos	Evidencia que existe conflictos entre las directivas, pero considera que es algo normal, resalta la necesidad de citar a las docentes a rectoría cada vez que sea necesario hablar de temas laborales o académicos y que exista evidencia, y que sea algo formar de la misma manera que se solucionen en el momento que suceden y no se dejen pasar por alto.
Lealtad a sus compañeros	Evidencia lealtad entre las docentes pero en algunas ocasiones pasando por encima de las órdenes dadas desde dirección, no obstante considera que en general existe buenas relaciones.
Comunicación	Esta persona realiza supervisión permanente y le comunica al rector

	<p>los inconvenientes vistos, percibe que las docentes no son sinceras y sus comentarios ambiguos, de la misma manera le molesta que las docentes no sean un poco más flexibles en el tema de horario, dejando en algunas ocasiones responsabilidades sin cumplir, considera que la comunicación debe ser mas escrita porque se está dando demasiado verbal.</p> <p>Por otro lado le da bastante importancia a la evaluación institucional, buscando la mejora continua, no obstante considera que es un buen grupo de trabajo, reconoce fallas en la comunicación, de la misma manera expresa que los actores educativos se comunican específicamente sobre el proceso de los niños.</p>
--	---

RELACIONES ACADEMICAS

Tabla 10. *Relaciones académicas entrevista 1*

Relaciones académicas	Entrevistada 1
Relaciones laborales	Reconoce jerarquías, y roles de los actores educativos, reconoce que las directivas se interesan por ellas como personas más allá del hecho laboral, afirma tener claras sus funciones y condiciones laborales, relata tres momentos de llamados de atención, en el momento, en la oficina de manera verbal, y luego mediante un memorando. Reconoce en las directivas figuras de autoridad pero no las encuentra autoritarias, expresa que hace falta más incentivos laborales.
Percepción de autonomía	Considera que se respeta la autonomía docente, y encuentra apoyo para el desarrollo de las actividades, como también apertura a

	nuevas ideas aunque debe seguir los parámetros impuestos por las directivas.
Norma de la mediocridad	Reconoce que existe personas desubicadas que no cumplen su función a cabalidad, considera en esta situación a una de sus compañeras a quien describe, como sin experiencia y desenfocada, aunque evidencia que en general el equipo de trabajo es muy bueno, responsable y enfocado.
Liderazgo	No reconoce líderes, simplemente personas con distintas funciones además de compromiso en diferentes niveles, se siente escuchada y apoyada por las directivas, considera que los docentes de la institución debe ser activa. En cuanto al nivel académico considera es positivo, evidencia compromiso y liderazgo directivo en este sentido, considera que la rectora hace un seguimiento riguroso de los temas académicos.

Tabla 11. *Relaciones académicas entrevista 2*

Relaciones académicas	Entrevistada 2
Relaciones laborales	Evidencia la relación con las directivas eminentemente laboral, por lo tanto distante, expresa que le disgusta la manera en la que se le llama la atención y que esto sucede con frecuencia, por lo tanto se siente insegura.
Percepción de autonomía	Expresa sentir desconfianza de parte de las directivas hacia ella, se estresa y angustia por los constantes llamados de atención, sugiere realizar más reuniones para hablar sobre el proceso de los niños.
Norma de la mediocridad	
Liderazgo	No reconoce a ninguna persona como líder, tan solo una de ellas

	<p>mas lleva tiempo y conoce las rutinas, reconoce que la comunidad educativa va hacia el mismo objetivo, aunque expresa que la comunicación no es clara, de la misma manera sugiere que se evalúe, aunque considera un buen liderazgo a nivel académico .</p>
--	--

Tabla 12. *Relaciones académicas entrevista 3*

Relaciones académicas	Entrevistada 3
Relaciones laborales	<p>Reconoce las jerarquías existentes y las relaciones de autoridad pero comenta que a veces las directivas no respetan su rol específico, siente que en ocasiones los llamados de atención trascienden del plano laboral al plano personal, aunque considera a las directivas abiertas, siente que algunas de sus compañeras quieren mostrarse para recibir felicitaciones, reconoce el liderazgo de las directivas y el buen proceso de los niños y niñas. No obstante expresa poca apertura al cambio tanto de las directivas como de sus compañeras.</p> <p>Comenta su tranquilidad en el trabajo y la confianza que siente en algunos momentos con las directivas, considera evolución de la institución y satisfacción en su proceso dentro del mismo, no obstante su relación con las directivas la considera eminentemente laboral y con temor de crear lazos de cercanía, de igual manera la relación es buena, y de aprendizaje. Admira la organización de la gerente administrativa y la innovación de la rectora como también el seguimiento a los procesos de los niños.</p>
Percepción de autonomía	<p>Percibe que las directivas no son objetivas en la evaluación a los docentes, comenta que se juzga fácil y rápidamente por una acción específica todas las acciones, la gerente administrativa en algunas</p>

	ocasiones hace que la docente pierda autoridad frente a los niños por lo tanto pérdida de autonomía en las clases, considera que su trabajo es positivo y los procesos de los niños llegan a los objetivos.
Norma de la mediocridad	Considera que se carga el trabajo de una profesora en otras, debido a que algunas no realizan sus roles a cabalidad, son cómodas y mediocres, y los resultados deben ser comunes, considera que sus compañeras actúan bajo supervisión de lo contrario no.
Liderazgo	Se considera líder ante sus compañeras e intenta guiarlas, pero sin llegar a ser autoritaria, de la misma manera considera a otras de sus compañeras líder en su área, considera que el nivel académico del jardín es muy bueno pero demasiado exigente lo que en algunos momentos le molesta, aunque entiende que la rectora es la líder del proyecto considera que cada docente tiene su propio estilo en busca del mismo objetivo, de la misma manera se siente apoyada por la directivas.

Tabla 13. *Relaciones académicas entrevista 4*

Relaciones académicas	Entrevistada 4
Relaciones laborales	Reconoce perfectamente sus funciones y jerarquía, respeta la autoridad laboralmente se dialoga, expresa encontrar apertura para consensos, considera existe estímulos y reconocimientos hacia las docentes, aumento de salarios, capacitaciones entre otros, lo cual considera gratificante, razón por la cual está muy interesada en sacar los procesos de los niños adelante y la encuentra una contradicción en la exigencia académica y la lúdica.
Percepción de autonomía	Considera que existe autonomía y que las directivas otorgan libertad, y dialogan sobre temas que piensan se puede mejorar la

	<p>labor docente, en algunas ocasiones sienten que la desautorizan frente a los niños y esto crea malestar en el ambiente, considera la supervisión positiva en cuanto a las planeaciones y comentarios de las mimas no obstante hay ocasiones en que la supervisión genera distracción en los niños.</p> <p>Considera que su autonomía se limita a los niños que tiene a su cargo en situaciones específicas, cuando ocurre algo extraordinario debe dirigirse a las directivas, le da tranquilidad al metodología y estrategias usadas y le permiten llevar sus clases sin dificultad.</p>
Norma de la mediocridad	
Liderazgo	<p>Reconoce al personal del jardín infantil como personas con vocación, conectoras del proceso, creativas considera que todas van hacia un mismo propositivo siente el grado de exigencia alto pero necesario, considera que en su profesión todos tienen que ser líderes de los procesos, siente un liderazgo de una de las docentes otorgado por las directivas pero entiende también que todos están en tan en busca del mismo objetivo.</p>

Tabla 14. *Relaciones académicas entrevista 5*

Relaciones académicas	Entrevistada 5
Relaciones laborales	A nivel profesional siente que tiene una buena relación con las directivas del jardín. Es una relación cordial y respetuosa.
Percepción de autonomía	Reconoce como reglas implícitas las relacionadas con las responsabilidades, manifiesta sentir admiración una de las docentes, por su compromiso y experiencia reconoce que se relaciona con

	todas y se apoyan para todos los temas relacionados con los niños.
Norma de la mediocridad	No considera que exista mediocridad en su contexto
Liderazgo	Siente que el papel de líder es de una de la docentes, ya que se han delegado funciones, siente que si aprende nuevas cosas de sus compañeras y de las considera que en cuanto a ambiente académico, siente que los programas y la educación del jardín es muy buena, que las felicitaciones se llevan a cabo de manera verbal, además que todos los miembros del jardín comparten la misma visión pedagógica.

Tabla 15. *Relaciones académicas entrevista 6*

Relaciones académicas	Entrevistada 6
Relaciones laborales	Reconoce la jerarquía, considera que las relaciones en el trabajo deben ser eminentemente laborales, dice ser muy estricta en la entrega de responsabilidades a las docentes les llama la atención sobre temas administrativos a las docentes, considera que algunas de las docentes cumplen mejor sus funciones que otras pero de igual manera considera un buen equipo, y le da importancia tanto a los llamados de atención como los reconocimientos , se realizan supervisiones, pero en general se siente apoyo por parte del equipo, pero el área directiva requiere más capacitación.
Percepción de autonomía	Explica que el tema pedagógico lo maneja el rector, considera que ahí incumplimientos que no deberían suceder y percibe al rector como un ente pasivo, considera además que a las docentes se les proporciona autonomía dentro de sus clases pero siempre en el marco de los lineamientos expuestos por las directivas.

Norma de la mediocridad	Considera que en algunas ocasiones las docentes actúan mediocrementemente, y hace falta evaluación al respecto, como también mas planeación por parte de rectoría y profesorado.
Liderazgo	Este agente percibe improvisación de parte de la rectoría y las docentes, falta más supervisión ya que a su parecer las docentes pierden mucho tiempo en cosas sin importancia, siente que de alguna manera a una persona se le otorgo liderazgo pero ahora quiere mostrarse y solamente competir, siente que no hay conciencia de hacer las cosas bien y de innovar, no reconoce liderazgo en la dirección considera que se es demasiado flexible y que pasan por encima las decisiones de rectoría, aunque considera que se ha llevado de manera positiva el proyecto pedagógico aunque hace falta más dinamismo.

4.1 SINTESIS DE LOS RESULTADOS

Frente a la subcategoría correspondiente a *Relaciones de afinidad*, se pudo determinar que entre los actores escolares del jardín infantil Jugar para Aprender no se reconoce la existencia de relaciones de amistad y de total camaradería, sino que la afinidad percibida por las participantes tiene que ver exclusivamente con el desempeño de sus funciones laborales y con el sentido de ayuda o solidaridad entre colegas.

Esta percepción de afinidad se hace extensiva a todo el personal de la institución, ya que se pudo ver que tanto docentes como directivas enmarcan sus relaciones sociales dentro del cumplimiento de los objetivos propuestos por el jardín infantil, procurando en todo momento el bienestar de los niños y niñas que tienen a su cargo. Lo anterior resultó evidente en el hecho de que durante las entrevistas, todas las participantes mencionaron que en general, sus conversaciones giran únicamente alrededor de temas relacionados con sus funciones dentro del jardín.

En cuanto a la subcategoría denominada *Solución de Conflictos*, se pudo ver claramente durante las entrevistas que para las participantes resulta indispensable que cualquier tipo de diferencia o inconformidad, sea resuelta exclusivamente a través del diálogo y la comunicación entre los actores escolares. En este sentido fue posible reconocer que si bien ninguna de las participantes identificó conflictos mayores de los que normalmente se pueden producir en contextos de este tipo, todas coincidieron en que cuando ha sido necesario, tanto docentes como directivas han acudido siempre al diálogo directo para aclarar las situaciones y lograr establecer los acuerdos pertinentes.

De igual manera se pudo observar que para las participantes, los pocos conflictos que se han presentado en la cotidianidad laboral han estado relacionados especialmente con el tema de las funciones que cada miembro debe cumplir y los horarios en que deben ser llevadas a cabo dichas funciones; sin embargo se reitera que han sido dificultades manejadas a través de la comunicación y los acuerdos entre los actores escolares. Ninguna de las participantes percibe la existencia de autoritarismo dentro de la institución, pero sí reconocen a las directivas como figuras que ejercen su autoridad en pro del cumplimiento de los objetivos del jardín infantil.

Por otra parte, en lo referente a la subcategoría denominada *Lealtad a sus compañeros* fue posible identificar que entre las participantes existe un sentido de lealtad relacionada específicamente con la colaboración y solidaridad que tienen con sus pares laborales. Este aspecto resultó notorio, en el hecho de que las docentes manifestaron la importancia de conversar las dificultades profesionales primero con sus compañeras antes de hacer partícipes a las directivas del jardín, guardando por supuesto las proporciones según lo urgente de dichas dificultades.

En este sentido se pudo reconocer por ejemplo el liderazgo que ha adquirido una de las docentes que lleva mayor tiempo trabajando en la institución, pues la mayoría de sus compañeras se han sentido en confianza para acudir primero a ella, en los momentos en que requieren resolver dudas o pedir consejos relacionados con temas

del jardín. Con base en lo anterior, fue posible por lo tanto evidenciar que en el jardín infantil Jugar para Aprender existe un amplio sentido de lealtad entre colegas o pares laborales.

En el marco de la subcategoría denominada *Comunicación*, se logró identificar durante las entrevistas que entre los actores escolares del jardín infantil Jugar para Aprender, no existen muchos espacios para conversar acerca de temas diferentes a los relacionados con las actividades laborales y académicas de la institución. Las participantes manifestaron que esto ocurre debido no sólo al movimiento cotidiano y propio de los contextos educativos, sino porque además para todo el personal del jardín infantil, la prioridad en todo momento está encaminada a asegurar el bienestar de los niños y niñas que tienen a su cargo.

Así mismo, se pudo evidenciar que para las docentes existe una mayor facilidad en la comunicación con sus pares laborales que con las directivas de la institución, sin que esto signifique que no las perciban como figuras abiertas a escuchar ideas y a apoyar las dificultades de todo el personal del jardín. De acuerdo con las entrevistas realizadas, la figura de la rectora en la institución educativa resulta ser indispensable para la buena comunicación entre las docentes y la directiva encargada de los temas administrativos.

De igual manera, las participantes reconocieron como factor fundamental en el buen desarrollo de la comunicación, el hecho de que en el jardín se fomente siempre el diálogo y se procuren establecer acuerdos explícitos entre los actores escolares. En este sentido señalaron por ejemplo la importancia de que existan acuerdos no sólo verbales sino también escritos, que faciliten la claridad en el desarrollo de las funciones y permitan verificar el cumplimiento de dichos acuerdos.

Ahora bien, respecto a la categoría *relaciones académicas*, en la subcategoría que enmarca el tema de las *Relaciones Laborales* resultó evidente que todas las participantes identificaron la existencia de jerarquías y roles dentro del jardín infantil, reconociendo a las directivas como figuras de autoridad dentro de la institución. La

mayoría de las participantes demostraron tener claras las funciones o responsabilidades de cada miembro del jardín infantil y saben a qué persona de la parte directiva acudir para solucionar las diferentes situaciones. Sin embargo, se pudo observar que aunque se reconocen las funciones de cada persona, no siempre se acude a ellas directamente debido a que existe mayor compatibilidad hacia una u otra parte. Esto resultó evidente en la identificación que las docentes hacen de la rectora del jardín, como figura de fácil acercamiento y de mediación con la parte administrativa.

En este sentido es importante destacar que aunque se reconocen las directivas como figuras de autoridad y que toman las decisiones finales en lo correspondiente al jardín; son percibidas también como personas abiertas y receptivas a escuchar ideas y comentarios sobre los temas laborales, aunque no siempre se logren generar los cambios que las docentes considerarían más adecuados. Uno de los aspectos que más valoran las docentes de las directivas de la institución, es el reconocimiento que se les hace a los logros de cada miembro del personal y los incentivos que se les han otorgado (cursos académicos, capacitaciones y aumento de salarios). Se pudo ver que para las participantes las relaciones laborales en el jardín infantil Jugar para Aprender resultan ser en términos generales, cordiales y respetuosas.

Por otra parte, en lo que se refiere a la subcategoría denominada *Percepción de Autonomía*, fue posible evidenciar mediante las entrevistas que las participantes identificaron la existencia de autonomía en el jardín infantil, ya que cada miembro del personal tiene claras sus funciones y cumple con sus responsabilidades dentro de la institución. Pese a esto, resultó evidente que para las participantes dicha autonomía está supeditada a los parámetros establecidos por las directivas, ya que son ellas quienes toman las decisiones finales. En el caso de las docentes, la autonomía que poseen se encuentra encaminada al manejo de sus clases y a las ideas para las actividades educativas con los niños y niñas. En este punto resulta fundamental mencionar que las participantes identificaron como pertinentes y buenas las supervisiones pedagógicas realizadas por la rectora del jardín infantil durante las clases, aunque en algunas ocasiones dichas supervisiones se prestan para irrumpir en

el desarrollo normal de las clases y pueden llegar a crear una sensación de desautorización frente a los niños y niñas. Los llamados de atención que las directivas hacen en los momentos en que lo consideran necesario, han resultado bastante estresantes y angustiantes para una de las docentes en particular, llegando a generar en ella un sentimiento de inseguridad y pérdida de autonomía en sus funciones.

En cuanto a la subcategoría que analiza el tema de la *Norma de la Mediocridad*, fue posible observar a través de las entrevistas que para las participantes, el equipo en general del jardín infantil Jugar para Aprender es percibido como un buen equipo de trabajo, con amplias capacidades profesionales y académicas. No obstante, varias de las participantes identificaron que la falta de experiencia en algunas de las docentes hace que el compromiso en el cumplimiento de sus responsabilidades no sea igual para todas, llegando a recargarse las funciones más en unas personas que en otras. Todas las participantes hicieron explícita la importancia de que cada miembro del equipo cumpla a cabalidad con sus funciones, no sólo para evitar la indisposición por parte del resto del grupo, sino para asegurar que los procesos educativos de los niños y niñas se lleven a cabo de acuerdo a los objetivos propuestos por la institución. En este sentido, una de las directivas manifiesta la importancia de que se lleven a cabo de manera más planeada y sistemática las evaluaciones a cada miembro del personal.

Por su parte frente a la subcategoría de *Liderazgo* se pudo establecer mediante las entrevistas realizadas, que el rol de líderes dentro del jardín infantil se le es otorgado tanto a la rectora como a una de las docentes que lleva mayor tiempo de trabajo en la institución, ya que son percibidas por el resto del personal como figuras de experiencia en el manejo de las diferentes situaciones con los niños y niñas. Resulta importante identificar que el rol de liderazgo en el jardín infantil Jugar para Aprender, no ha sido establecido de manera explícita o formal, sino que ha sido generado a través del desarrollo cotidiano de las actividades. En términos generales, todas las participantes manifestaron que cada persona del equipo de trabajo ha llegado a ser líder en algún momento, de acuerdo con sus habilidades en particular y con las responsabilidades que les han sido asignadas.

5. CONCLUSIONES

De acuerdo con la información obtenida a través de las entrevistas realizadas a las docentes y directivas del jardín infantil Jugar para Aprender, se puede concluir que el clima escolar de la institución educativa en cuestión es positivo, en general se percibe, compañerismo, solidaridad, de la misma manera se concluye que los actores escolares trabajan para el logro de los objetivos instituciones.

De la misma manera y en el marco de la categoría de análisis denominada *Relaciones Sociales*; fue posible evidenciar que en general las interacciones entre los actores escolares dentro de la institución son percibidas por estos mismos como relaciones buenas y cordiales, que fluyen dentro de las condiciones normales para un ambiente en contextos educativos. Las participantes identificaron de manera precisa aspectos tanto positivos como negativos de sus relaciones sociales, que han sido configuradas durante el desarrollo de las actividades laborales cotidianas.

En este punto resulta fundamental mencionar que pese a que no se reconocieron conflictos de tipo mayor, las participantes hicieron alusión a ciertos conflictos que se producen entre las directivas del jardín infantil y que son fácilmente percibidas por el resto del personal, lo cual en algunos momentos puede llegar a generar ambientes de tensión laboral.

En lo referente a la categoría de análisis denominada *Relaciones Académicas*, fue posible identificar durante la realización de las entrevistas que para las docentes y directivas del jardín infantil Jugar para Aprender, las interacciones en términos profesionales son percibidas como buenas y adecuadas, caracterizadas por la solidaridad y el apoyo entre todo el personal. Las participantes manifestaron sentirse a gusto con el ambiente académico del jardín infantil, sintiéndose de acuerdo con los objetivos propuestos que procuran en todo momento el bienestar de los niños y niñas, a partir de una educación integral en espacios lúdicos y didácticos.

Se destacó en gran medida la presencia de características tales como la escucha, la solidaridad y el respeto entre los miembros del jardín infantil, refiriéndose a la no existencia de favoritismos ni tratos discriminatorios entre el personal.

Se pudo observar también que a pesar de que se reconoce el buen estado de las relaciones sociales, todas las participantes manifestaron que no existen vínculos más allá de los estrictamente laborales.

De esta manera el clima escolar del Jardín infantil Jugar para aprender se percibe como positivo, de esta manera consideran sentirse cómodas con las relaciones de las personas, la atmósfera escolar la perciben ordenada, la actitud de trabajo, los niveles de satisfacción de las personas, el manejo de la convivencia en términos de reglas y acuerdos establecidos por el grupo humano, como también las metodologías de enseñanza, las relaciones de poder se evidencian como posibilitadores en el logro de los objetivos institucionales.

No obstante las entrevistas dan como resultado obstaculizadores para el logro de la misión institucional ya que dichos aspectos afectan directamente el clima escolar, esto son la falta de espacios conversacionales, la falta de retroalimentación por parte de las directivas, la supervisión invasiva que tiene como resultado inhibir la autonomía docente, y la falta de incentivos a algunas docentes, de la misma manera las entrevistas arrojan la necesidad de revisar acuerdos entre las directivas para dejar de percibir conflictos entre las mismas, aspectos sobre los que se basara la propuesta de mejoramiento.

De la misma manera se evidencia que existe un liderazgo positivo y un trabajo en equipo en donde cada uno de los actores se considera una parte indispensable del proceso, lo cual permite además que todos los actores involucrados conciban esta institución educativa como muy buena.

CAPITULO 6 PROPUESTA DE MEJORA

Con base en la información obtenida mediante la realización de entrevistas a profundidad a las docentes y directivas del jardín infantil Jugar para Aprender, y de un análisis concienzudo realizado con las directivas de la institución que nos convoca, es posible pensar en algunas propuestas de mejora que las directivas se comprometen a poner en práctica a mediano plazo y se incorporaran mediante un proceso que incluye a las directivas, al departamento de psicología y bienestar para convertir la propuesta descrita a continuación en una realidad.

En lo referente a la categoría Relaciones Sociales, se sugiere espacios conversacionales, creación formal de un espacio en el que se promuevan las conversaciones entre los actores escolares alrededor de temas diferentes a los laborales, mediante el desarrollo de actividades lúdicas que favorezcan la reflexión y la comunicación. Las actividades o temas a tratar pueden definirse según los gustos e intereses de quienes participen, pero teniendo en cuenta que el objetivo será en todo momento, la conversación sobre temas diferentes a la solución de los asuntos profesionales. Algunos de los temas de conversación pueden estar encaminados hacia aspectos tales como el proyecto de vida, los sueños y metas de cada una, sus miedos, gustos e intereses, anécdotas de vida, etc. En este punto es fundamental destacar que el éxito de este tipo de espacios radica en la confianza y respeto que se vaya construyendo entre las participantes, sin presionar las conversaciones ni juzgar la diversidad en los puntos de vista.

De esta manera, las participantes en los espacios podrían por ejemplo compartir con el resto del grupo sus conocimientos acerca de las habilidades que tengan, realizar lecturas cortas que les interesen, exponer ideas sobre libros o películas, desarrollar actividades manuales, entre otras. Este tipo de espacio conversacional puede ser llevado a cabo durante una o dos horas, dependiendo de las actividades que se desarrollen y puede ser programado cada 15 días o cada mes, procurando siempre que sea manejado diferente a las reuniones laborales habituales. Es

importante que para todo el personal del jardín sea claro el objetivo propuesto, ya que así pueden disponerse a participar y a aportar sus ideas acerca de la manera en que quisieran que se desarrollara dicho espacio. El espacio podría estar a cargo de un miembro diferente cada vez.

De la misma manera la revisión de acuerdos, durante las reuniones de equipo o supervisiones laborales que se desarrollen en el jardín infantil, sería productivo que se fomente la construcción de acuerdos tanto verbales como por escrito que sean claros para todo el personal de la institución, disponiendo fechas específicas para revisar o hacerle seguimiento al cumplimiento de los respectivos acuerdos. Estos acuerdos pueden por ejemplo quedar visibles en el cronograma de actividades manejado por todos los actores escolares, de manera que haya claridad para todo el equipo frente a las decisiones que se tomen en la dirección del jardín.

Igualmente la retroalimentación periódica, de esta manera, se considera indispensable que durante las sesiones de trabajo dedicadas a tratar los temas laborales, se fomente la retroalimentación constante por parte de las directivas de la institución hacia el resto del personal, manifestándole a cada una los logros y/o dificultades que se vayan observando en su proceso. Esta retroalimentación puede ser manejada también de forma grupal, atendiendo a las necesidades del jardín infantil. Sería conveniente que las retroalimentaciones realizadas queden registradas por escrito para tener acceso a ellas en el momento de evaluar y hacer reconocimientos específicos por el desempeño de los actores escolares. El hecho de que exista una retroalimentación constante para todos los miembros del jardín infantil, permitiría no sólo que cada persona sea consciente de su proceso laboral, sino que además, se lograría favorecer la motivación de cada persona hacia el cumplimiento de sus funciones como profesional.

De la misma manera y de acuerdo con la información obtenida a través de la realización de las entrevistas al personal del jardín infantil Jugar para Aprender, en el

marco de la categoría *Relaciones académicas*, se considera productivo tener en cuenta las siguientes ideas:

Realizar supervisión como observador / supervisión como participante, las supervisiones que se han venido realizando por parte de las directivas del jardín han sido consideradas por el personal como buenas y necesarias, sin embargo, podrían realizarse unos ligeros cambios en cuanto a la metodología de supervisión de manera que resulten ser más efectivas y cómodas tanto para las docentes como para las directivas, en pro de fomentar un clima laboral de tranquilidad y confianza.

Pueden desarrollarse espacios de supervisión programados con anterioridad en los que las directivas de la institución puedan acercarse al quehacer de las docentes, estos espacios de supervisión pueden llevarse a cabo en dos momentos: 1) *La supervisión como observadora*, que podría ser realizada por alguna de las directivas del jardín infantil, asistiendo a las actividades educativas de las profesoras y estudiantes pero asumiendo el rol de espectador únicamente. Para que esto resulte más fácil, la figura del observador puede acompañar a los niños y niñas con la actividad que estén realizando pero sin intervenir directamente con la conducción de la clase. Las dudas, comentarios o sugerencias que se tengan frente al desarrollo de las actividades pueden ser charladas directamente con las docentes, en las reuniones pedagógicas programadas para este fin, ya sea de manera grupal o individual según se considere pertinente. 2) *La supervisión como participante*, puede ser desarrollada por una de las directivas de la institución, en las que ésta participe o conduzca la actividad de ese momento de acuerdo con los temas que los niños y niñas estén trabajando en el curso. Para este tipo de supervisión podrían estar o no presentes las docentes, según como se considere conveniente para facilitar la interacción entre a supervisora y los estudiantes. De nuevo, los comentarios o preguntas acerca del rendimiento de los niños y niñas pueden ser tratados en espacios pedagógicos diferentes y adecuados para este fin.

En cuanto al reconocimiento e incentivos, es decir el tema de la retroalimentación y el reconocimiento de los logros y dificultades del personal resulta indispensable para generar una mayor motivación frente a sus funciones laborales. Los incentivos tales como cursos académicos y capacitaciones resultan ser altamente valorados por las docentes, por lo cual sería bueno que se continuaran teniendo presentes pero haciéndolos más explícitos o públicos. De esta manera sería beneficioso por ejemplo, instalar en un espacio visible del jardín algún mecanismo de reconocimiento (cartelera, cuadro, etc) a cada miembro del equipo de trabajo por diferentes razones: puntualidad, motivación y entusiasmo, compromiso y esfuerzo, cumpleaños, entre otras. Se tendrá en cuenta cualquier actitud o aptitud que se considere importante para ser públicamente valorada por el resto del personal. La idea sería que este mecanismo de reconocimiento se modifique periódicamente, buscando que todo el equipo de trabajo del jardín infantil sea reconocido por una u otra razón en algún momento.

REFERENCIAS

- Alarcon, C., & Romagnoli, C. (2006). El clima escolar cómo plataforma de cambio. *Documento valores U.C., 2*.
- Álvarez, Gayou. (2003). Como hacer investigación cualitativa fundamentos y metodología Recuperado 12 de Junio de 2012. <http://www.tecnoeduka.110mb.com/documentos/investiga/articulos/hacer%20investigacion%20-%20alvarez-gayou.pdf>.
- Asensio Muñoz, I., & Fernandez, Maria Jose. (1991). El clima de las instituciones de educación superior. *Revista complutense de educación*.
- Batallan Graciela. (2006). El poder y la autoridad en la escuela. La conflictividad de las relaciones desde la perspectiva de los docentes de infancia. *Revista de Mexicana de investigación educativa*. Vol 8, numero 014, 679-704.
- Baez, B. F. (abril de 1994). *Revista Iberoamericana de Educación* . Recuperado el 23 de 09 de 2011, de El movimiento de escuelas eficaces: Implicaciones para la innovación educativa: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie04a04.htm>
- Becerra, Sandra. (2007). Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales». Su importancia en la gestión de los centros educativos. Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Didáctica y Organización Educativa. Sevilla, España. Recuperado Junio 14 de 2012, http://www.revistaeducacion.educacion.es/re350/re350_16.pdf.
- Blanco, E. (2004). La relacion entre clima escolar y los aprendizajes en mexico. *X congreso Nacional de Investigación educativa, 2*.
- Blanco, E. (2004). *La Relacion Entre el Clima Escolar y los Aprendizajes en Mexico*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2011, de La Relacion Entre el Clima

Escolar y los Aprendizajes en Mexico:
http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v10/pdf/area_tematica_10/ponecias/0103-F.pdf

Ciro, A. F. (2001). *Teorías Administrativas*. Recuperado el 28 de Noviembre de 2011, de Teoría de las Relaciones Humanas:
<http://admon.8m.com/html/relaciones.htm>

Camargo, Marina., Alvares Aurora y otros. (2008). *Clima institucional: Las relaciones entre los actores escolares*. (Tesis de maestría). Colombia, Universidad de la Sabana.

Cornejo, R., & Redondo, J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. una investigación en algunos liceos de la region metropolitana. *Ultima decada No 15*, 11-13.

Coscatl. (2011). *Diccionario del Desarrollo Organizacional*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2011, de Diccionario del Desarrollo Organizacional:
<http://www.coscatl.com/articulos/glosario-organizacional.htm>

Definicion.org. (Noviembre de 2010). *Definicion.org/relaciones-interpersonales*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2011, de
<http://www.definicion.org/relaciones-interpersonales>

Diez Gutierrez, E. (2006). *Evaluacion de la Cultura Institucional en Educacion, un enfoque teórico practico*. Chile: Arrayan Editores.

Hargreaves, David. (1986). *Las relaciones interpersonales en la educación*. Madrid: Narces, s,a de ediciones.

Hernández, Fernando, & sancho, J. M. (2004). clima escolar y cultura escolar. En Hernández, Fernando, & J. M. sancho, *El clima escolar en los centros de secundaria: mas alla de los topicos* (pág. 24). Madrid: Centro de investigación y documentacion educativa.

- Kaplan, Robert, Norton, David. (2004). *La disponibilidad estratégica de los activos intangibles*. Estados Unidos: Harvard Deusto Business Review.
- López, Julián. (1997). La cultura de la institución escolar. IICE Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación. Universidad de Buenos Aires. Recuperado Junio 15 de 2012, <http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/julian/11.pdf>
- Mertens, D. (2005). *Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Muñoz, Sergio. (2011). Definicion de institucion educativa. *Recuperado el dia Junio 14 de 2012*, http://www.investigalog.com/humanidades_y_ciencias_sociales/definicion-de-institucion-educativa/
- Murillo, J. (2005). La Investigación Sobre la Eficacia Escolar en America. En j. Murillo Torrecilla, *La Investigación Sobre la Eficacia Escolar en America* (pág. 30). Barcelona: Octaedro.
- Murillo, J. (2007). Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. En J. Murillo Torrecilla, *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar* (págs. 281-282). Bogota: Convenio Andres bello.
- Murrillo Paulino, y Becerra Peña Sandra. (2009). Las percepciones del clima escolar por Directivos, Docentes y Alumnado mediante el empleo de redes semanticas naturales, su importancia en la gestion de los centros educativos. *Revista de Educación*. 3a50, 375-399

- Polo, L., & Llano, C. (1997). *Antropología de la acción directiva*. Madrid: Union editorial.
- Prieto, M., Illan, N., & Arnaiz, p. (1995). Programas para el Desarrollo de Habilidades Sociales. En M. Prieto, N. Illan, & p. Arnaiz, *Bases Psicopedagógicas de la educación especial*. Barcelona: Alcoy.
- Sampieri, H, Roberto, Fernández, C, Carlos, Baptista, L, Pilar. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Sandoval, L. Y. (2008). *Institución educativa y empresa dos organizaciones distintas*. Chia: Eunsa.
- Sandoval, L. Y., Vergara, M., Quiroga, C., Pedraza, A., Halima, F., & Camargo, M. (2007). Entre lo empresarial y lo pedagógico. En L. Y. Sandoval, M. Vergara, C. Quiroga, A. Pedraza, F. Halima, & M. Camargo, *el directivo docente hoy, entre la teoría y la práctica* (págs. 60,61). Chia- cundinamarca: facultad de educación Universidad De La Sabana.
- Tyler, W. (1991). La organización escolar: Una perspectiva sociológica. Madrid: Ediciones Morata.
- Trillo M, Sanchez S (2006). Influencia de la cultura organizativa en el concepto de capital intelectual. Recuperado Mayo 16 de 2012, <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/48/50>
- Trinidad, L. (17 de Agosto de 2010). Relaciones Interpersonales. San Juan, Puerto Rico.
- Urzúa, Sergio. (2012). Los desafíos de las políticas en primera infancia: de la teoría a la práctica. *Guet blogger*. Recuperado el día Junio 14 de 2012.
- Zayas, Federico, Rodríguez Angélica. (2010). Educación y educación escolar. *Instituto de investigación en educación Costa Rica*. Recuperado Junio 12 de 2012, www.revista.inie.ucr.ac.cr

<p>conmigo que solo fue Johana y pues ella es la que sigue y yo que he ido y vuelto siempre ha estado como esa familia, si, no es de pronto el trabajo donde tu llegas y te hacen mala calara y tu lo sabes, tu eres la nueva no, antes hay una acogida en que te colaboro en que te puedo ayudar, de pronto se me ha facilitado un poco mas por lo que he venido por ciclos entonces conozco como es el proceso y como le gusta el trabajo a ellas entonces ha sido fácil, y considero pues que eso mismo ayuda a que la relación de compañía sea muy fácil, procuramos como colaborarnos todas, de suplir las necesidades entre todas.</p> <p>¿Sientes que en entre las docentes se han generado relaciones no solo labores si no de amistad?</p> <p>Pues si y no al mismo tiempo. Por que es una relación muy buena mientras se esta acá, pero seria como cambiarlo a la parte de compincheria no</p> <p>Tu me decías que no sientes que hayan mayores inconvenientes en las relaciones entre el personal del jardín en esa medida ¿Qué crees que entonces son como elementos importantes para tener en cuenta en el hecho de que hayan buenas relaciones, que cosas destacas que son importantes para que esas buenas relaciones se den?</p> <p>Bueno primero pienso que es esa manera como en la que somos recibidas por decirlo así, desde el primer día que tú llegas se evidencia que hay un apoyo, no es de pronto como hay ya llego la nueva, no sabe, vamos a ver con que nos sale, no, sino hay una cogida por parte de ellas, lo otro es también que esta como muy claro los principios, los valores, todas las cosas que se generan y que son importantes para ellas, entonces ellas en un comienzo nos muestran nos enseñan, bueno aquella trabaja bajo tales valores,¿consideras que tu los tienes estas de acuerdo con alguno estas en desacuerdo con el otro, si?, para ellas también como enterarse que persona es la que voy a contratar como puede ser la relación que va tener con las amigas y como que son muy claras en eso desde el comienzo, pienso yo, entonces sabemos que aquí reina el amor, la amistad, la comprensión, la tolerancia, que son los valores básicos que ellas manejan como en el PEI y que en otros lugares de pronto no los tienen porque en los jardines donde yo he trabajado o sitios en los que he estado en ninguno llegan y me dicen me dicen bueno aquí tenemos unos</p>	<p>toda esa parte de supervisión y Doña Mercedes de toda la parte administrativa, si los pagos, ella es la que suple si falta alguna cosa, toda la parte administrativa y de materiales se suple por Doña Mercedes y todo lo académico con María Fernanda.</p> <p>¿Digamos que en tu relación con el personal administrativo y las directivas que es lo que más te gusta de esa relación?</p> <p>De pronto el interés que ellas muestran por las cosas de uno, no es de pronto esa relación de que no importa como estas, no me importa que esta pasando en tu casa, si no de pronto en medio de todas las cosas que hay, hay tal vez una preocupación de ellas, si, de como estas, como están tus hijos, no es de todos los días pero si hay veces están haciendo tales cosas pero después de unos días vuelven a preguntar por el estado de uno, de pronto como esa parte, no de preocupación si no de querer estar enteradas de que como esta la situación de cada uno por que no es solo conmigo, y eso también le ayuda a uno y yo pienso que para no estar cargado en el trabajo por que así como pueden ser cosas buenas pueden también ser cosas que no son agradables.</p> <p>¿Tu crees que habría algo que hacer o mejorar algo en las relaciones que están teniendo entre el personal del jardín?</p> <p>Pues como me explico, como las cartas del juego se ponen muy claras al comienzo con ellas por que siempre nos entregan el manual de funciones nos entregan todas las cosas, en esa parte Doña Mercedes si es muy explicita y ella es muy organizada con esoy pues no, tu lo encuentras en el observador de los chicos y no cuando... el primer día que yo llegue acá, el primer año que yo entre acá antes de cualquier cosa lo primero fue eso</p> <p>Pensando en la cotidianidad del jardín ¿Cuáles son los mecanismos de felicitación y de llamadas de atención que se utilizan en el jardín?</p> <p>El llamado de atención depende, yo creo que pasa como por dos o tres momentos en primero pues el llamado de atención en el momento en el que esta ocurriendo la situación si se repite, de pronto el llamado de atención seria como digamos , digamos si yo estoy en salacuna por ejemplo por que llegaste</p>
---	---

<p>principios y unos valores básicos los cuales trabajamos.</p> <p>Por el contrario ¿que situaciones sentirías que en esa cotidianidad y en ese quehacer te dan como tranquilidad?</p> <p>Por lo general todos los días son agradables excepto el día que se presenta ese tipo de cosas, porque uno llega hola Lili como estas desde el momento que abren la puerta te reciben muy bien, si hay algo que hablar, que decir pues se dice, por lo general todos los días son muy felices a menos de que haya pasado algo con alguna, por decirlo así y que uno note no necesariamente por que te digan es que fulanita hizo tal cosa sino por que ellas son muy en sus gestos como que, algo paso, entonces uno tiene es prevención de que están de malgenio ¿como hago? pero de resto no, todos los días son felices, hay un momento en el que, digamos en la lonchera uno tiene el tiempo para ir dando la lonchera y estar hablando con la profe que esta, analizando como todas las cosas y es un momento que es feliz, o sea es uno de los lugares que son muy divertidos y son muy agradables venir a trabajar yo he estado en unos en donde el trato es horrible, y aquí no aquí es muy rico y muy agradable venir.</p> <p>Ahorita hablábamos un poquito del tema de como de la afinidad que uno tienen con alguna personas y son afinidades por cuestiones mas personales, pero en el caso de lo académico si es decir a nivel de funciones a nivel de lo laboral tu sientes afinidad especifica con alguna mas que con otras?</p> <p>No, afinidad como tal no, he encontrado mas colaboración pero también por los niños que ella maneja por que son mas grandecitos con Viviana además digamos que la colaboración seria como en el momento de cambiar el pañal entonces como es el salón que queda ahí y ella es la que esta como pendiente de que échame un ojito, pónmele cuidado pero afinidad como tal no, pienso que todas estamos como capacitadas. Yo pienso que, o sabes ¿porque no habría de pronto porque no abría como en este momento afinidad conmigo? Por que como el cuento o el rollo con el maternal es completamente diferente con los otros, y con los que tengo de refuerzo ha sido fácil porque pes párvulos y es el nivele que siempre he manejado entonces tengo claro que tienen que estar viendo, y es un grupo que es fácil, y con los otros me toca trabajar otro tipo de cosas entonces por eso yo diría que no hay afinidad, por que</p>	<p>tarde seria el primer momento, si se repite el segundo momento ya seria aquí adentro de la oficina ya directamente con Doña Mercedes y Mafe y si se vuelve a repetir ya será el memorando y si es de reconocimiento pues por lo general hay algo que ellas hacen y es como ese reconocimiento antes las otras docentes no de pronto porque tuvo que haber echo un super que coso, no, no si no ellas son muy agradecidas en esa parte ellas , no ella hico tal cosa entonces.</p> <p>¿Tú has sentido de alguna manera como cierto autoritarismo por parte de las directivas en algún momento?</p> <p>Pues ellas son figuras de autoridad porque es su jardín pero como por decir, como de imposición de que debe ser blanco y blanco y blanco, pues si, pero de pronto no es cosas mayores sino lo que yo te digo, por ejemplo se dio a hacer x manualidad y se requerían algunas cosas que el jardín asumió el costo y se compro y pues el costo como que ya se sobrepaso de lo que se debía, entonces que paso entro Doña Mercedes como autoridad y dijo no, aquí hay materiales de aquí en delante si van a ser x cosa consultan que materiales hay que les pueden servir o que lo envían los papas pero el jardín no asumen costos, entonces serian como esos puntos de autoridad.</p> <p>¿Te parecen adecuados, inadecuados?</p> <p>Digamos en esas cosas, yo pienso que ella tiene razón, porque si un últimas es una manualidad que va para la casa porque el jardín tiene que asumirlo y que es como un comparativo y yo pienso que debido a ese comparativo que se ha hecho, han sido muy decisivas y ha habido autoridad en algunas cosas y es mas en la formación como con los padres, pienso que con nosotras no, con los padres porque es como formarlos y exigirles a ellos, por que es sencillo el jardín le estaba brindando como una serie de beneficios, que la manualidad, démosle las onces, que llego tarde, no le cobremos, entonces ya como que los papas de estaban sobrepasando entonces toco como que no, si se va a hacer una manualidad, si llego tarde se firma la planilla , se cobra la hora extra, entonces ha habido como mas estrictos pero mas como con los papas porque pues lo otro era lo que tu decías que el horario de entrada, que el horario de salida, que el permiso se pide... si hay cosas que uno ya sabe que están como autoridad y si debo dirigirme a</p>
--	---

yo estoy en otro rollo totalmente diferente entonces por eso de pronto no abría esa afinidad de oiga como hago para que me haga la pinza, como me sugieres, mira que no reconoces x cosa y a la otra tampoco le esta escribiendo, de pronto por lo que no estamos como en ese otro tipo de edades no abría, pero de todos modos de aquí para allá no vería la afinidad pero de allá para acá ellas si han estado muy abiertas, oiga sofi se tiene que estar sentando, Lili sofi tal cosa, simón tal cosa, miremos si el programa de estimulación si se esta cumpliendo, si, de pronto pienso que de aquí para allá no mucho pero de allá para acá si, ellas se han empapado como del tema porque el año pasado no habían bebes tan pequeños entonces si han estado como que de que manera, como le digo, yo noto, esta pasando tal cosa yo veo que se esta sentando mas para allí., de pronto ese tipo de cosas.

¿Con todo lo que me has contado como te sientes en este momento pensándolo desde tus relaciones desde tu labor con los niños, como te sientes en este momento en el jardín?

Bien, siempre se lo he manifestado a ellas y ha sido uno de los lugares donde de yo he sido bien recibida donde mejor me han tratado y en donde, o sea sin pensarlo dos o tres veces volvería que ellas no han podido evidenciar con todas las cosas que han pasado, porque he encontrado apoyo, es una familia, hay muchas cosas entonces yo me he sentido bien, lo que te digo, solamente indispone como esos momentos de aquí pero pues bueno gracias a dios pasa y ya por ejemplo el lunes ellas llegaron como muy serias , pero no si ves que hoy no es normal, para mi no es tengo que pararme ir a trabajar porque si no en mi casa no hay, no, yo lo hago bien lo hago por amor, porque me nace y me gusta lo que hago me da mas bien tristeza ahorita que me voy, porque aunque yo se que voy a estar con mi hija y es otro proceso , pero ellas buscan mucho como el beneficio de uno y ayuda el horario de trabajo porque en otros lugares un horario de oficina aquí es muy fácil partiendo del punto de vista como mama porque llevo a mi hijo al colegio vengo y trabajo y puedo salir y lo puedo, recoger y no tengo que delegar a otras personas, en mi caso que yo soy la única que tengo hijos acá aparte de Mafe, entonces es importante eso, yo me siento bien , para mi si es muy agradable y siempre les he agradecido a ellas por muchas cosas y digamos por algo mínimo como en este momento, si hubiera estado en otro jardín y les digo yo no me quiero ir,

ellas para solicitar el permiso pero son cosas muy explicitas y que uno conoce, que en un momento dado no se conseguían , no se puso seria y no me dejo, pero es que si tu avisaste una hora antes que te tenias que ir obviamente no.

¿Tú sientes que acá en la institución de alguna manera se recompensa el trabajo de las profesoras?

No, pues se recompensa por el pago pero de pronto adicional a eso por que hizo mas meritos, pues yo pienso que no, y en otros lugares tampoco lo hay, si o sea como seria el punto, por lo que no hay, hay como esa unidad, como eso, y algo que Mafe si me dejo claro el día que yo vine a presentar la primera entrevista, yo no busco personas que sobresalgan, pensaría que también como por eso, pero ahora que recuerdo, alguna vez si alguna ves no es de siempre, pero alguna vez si tienen x cosas y las han rifado, no de pronto por que hubiese sido woow lo que ella hizo pero no, pero si sabes que si haría falta mas de eso.

10. Percepción autonomía:

¿Frete alas directivas tu sientes que les otorgan la autonomía alas profesoras, o sea les otorgan esa autonomía para que las profesoras tomen las decisiones que deben tomar, o no?

Si en muchas situaciones si, de pronto en las clases de aquí no se impone sino sencillamente yo tengo una idea novedosa que me sirve para la clase y que me genera resultado la puedo obtener hay algunos parámetros bajo los que ella se rigen para uno planear una clase digamos como los materiales ya están hay cosas acá entonces puede si aquí hay.... Para que me vas a pedir arcilla si puede hacer lo mismo con el foamy por decirlo así, pero del resto si, si yo planeo una clase en la que requiero ir al parque sencillamente ellas me generan el apoyo, bueno necesitas compañía, la aplaneaste para que curso con que curso vasa ir, esta lloviendo toco cambiar la actividad muy rápidamente, o sea si se ve el apoyo, yo si lo evidencio, uno tiene el apoyo de ellas tanto para esas actividades como para muchas otras.

sientes entonces apoyo por parte de ellas cuando tienes ese tipo de ideas sientes que te apoyan?

quiero trabajar pero estoy embarazada en otro lugar te hubieran dicho lo siento que pena, no simplemente aquí, si no hay problema te dejamos los mas pequeños, como que se busca la manera y lo que percibo no es como hay otra profesora no, aquí las profesoras no somos tratadas así, sino somos importantes como personas como humanos, eso mismo hace que, yo pienso que hay armonía en muchas cosas que ellas logran hacer a pesar de todas las situaciones que ellas viven , que hay días en los que es inmanejable, porque uno dice están de malgenio están discutiendo, pero por lo general no, hay como armonía en todas las cosas que se hacen y es un grupo de trabajo que es chévere y como que cada una ha llegado en el momento que es, y que Mafe tiene claro lo que lo que quiere y necesita y por eso trata de buscar así las docentes, que cumplan con todas las cosas y eso mismo hace, ella tiene un grupo que viene trabajando así, entonces eso hace que para mi sea una familia y yo lo veo de esa manera, y aquí si encuentras eso, es agradable llegar y saber que no te van hacer mala cara, no esta la rosca, no esta la mala cara, no, hay una preocupación todo sea integrado todo con todo, y es tan rico digamos si, que uno salir, como te fue que sucedió y por que, y como la preocupación de todas, para mi todo eso es importante, no lo he evidenciado en otros lugares y de 5 jardines que he trabajado solo lo he encontrado acá, en el único lugar en el que he recibido ese buen trato, ese apoyo, y tal vez como esa comprensión, ha sido acá, por ejemplo ahorita que me tengo que ir y me volvieran a llamar yo diría encantada que si, por que conozco el trabajo, y por que hay algo que rescatar en ellas y es que no lo dejan caer a uno en la monotonía, hay esa preocupación y no es el trabajo como ya llevo tres años me relajo y todo bien, no, antes por el contrario, entre más llevo mas me exigen, es una preocupación en todas las áreas.

10. Solución de conflictos:

¿Hay situaciones en las que de pronto en tus funciones que te hagan sentir como incomoda?

De pronto, en este momento yo creo que también por mi estado y todas las cosas hay veces si me veo muy atareada con los tres chiquitos y saber que de pronto no tengo como ese apoyo por decirlo así, si digamos hay días como hoy que esta

Si y es algo como mutuo de aquí y de allá si ella quiere hacer cualquier tipo de modificación dice hay como sería será que se ve bien, como que así como uno espera que ellas lo escuchen y que lo analicen ella también espera eso de nosotras, mirándolo desde todos los ámbitos

¿En ese sentido tú podrías identificar que decisiones sientes que tomas tú, o mejor sientes que las directivas te permiten tomar solo a ti, que tipo de decisiones?

Ahorita con los chiquitos, la parte de estimulación y el proceso que se esta haciendo con los niños de refuerzo, yo las tomo yo tengo la liberta de decir que actividad voy a hacer de que manera la voy a hacer, hay libertad en eso hasta el punto, desde que se usen las cosas que son del jardín y que tengan parámetros que ellas pueden cumplir, no hay problema

11. Norma de la mediocridad:

En esa medida un mal profesional ¿como seria?

De pronto como un mal profesional como tal no, si no mas bien como desubicado o de pronto lo digo porque cuando estudie tenia muchas compañeras y tu podías ver como tres cosas: el grupo que le gustaba, que estaba, enfocado en que era lo que iba a hacer, para donde iba, el grupo que como me toco pero aun así sacaba las cosas adelante y el grupo que de pronto seria y porque lo he escuchado muchas tienen la visión de que es fácil el trabajo de una profesora es venir mirar los niños y me fui y resulta que tu tienes que implementar mil formas para obtener resultados con ellos que si tengo un niño difícil de que manera voy a solucionarlo de que manera lo voy a trabajar es aponer en practica toda esa serie de conocimientos para sacar ese chico adelantar pero si viene una persona que puede ser que haya ido a la clase puede ser que lo haya escuchado pero si no lo hizo bajo esa conciencia no va asaber como enfrentarse ante una situación, para mi seria malo si estuviera despalomada empezara por no cumplir con el horario si no le ve de pronto la importancia al trabajo y es que es difícil por que son vidas tu no cuidas animales tu tienes aparte del niño los papas y la familia que están aquí mirando como lo haces como lo saludas si te lo encuentras en la calle que le vas a decir entonces son mil cosas en juego

<p>Mafe y Doña Mercedes, un chiquito se hizo Doña Mercedes vino y me ayudo hay otros días que no que las otras profes están en clase que de pronto a la de transición que es a la que puedo acudir tiene alguna manualidad y que los tres chiquitos que yo tengo de refuerzo son difíciles, no son muy fáciles que son los niños que uno le dice que se este sentado y hay se queda entonces requiere como un tipo de atención entonces de pronto si por ese lado pero de igual manera lo relaciono y también lo llevo al estado en el cual estoy mas cansada, por que si hablamos de los años anteriores, no, pues lo que me han delegado he procurado cumplirlo y sacarlo adelante.</p> <p>¿Cuándo se presentan diferencias, conflictos e inconformidades con las compañeras por alguna razón como se manejan?</p> <p>Pues la verdad yo no he tenido inconformidades con ninguna</p> <p>¿Y con las directivas?</p> <p>De todos modos hay que entender que ellas de igual manera son las jefes, pero pues de pronto como inconformidad como tal no, de pronto no se si de pronto se va hacer alguna salida a x lugar entonces no nos parece por el clima por cosas, se le sugiere a Mafe que los niños se estén yendo a tal lugar o en tal horario se esta realizando tal cosa y no están obteniendo los resultados que se necesitan no sencillamente se hablan y se les manifiesta a ellas como que no estoy de acuerdo o estoy inconforme por que no están funcionando la cosa como debería pero no entre todas buscamos la solución</p> <p>¿En algún momento has sentido que has tenido diferencias con el personal administrativos por ejemplo?</p> <p>Pues de pronto lo que yo te digo con Doña Mercedes</p> <p>¿Y como las has manejado?</p> <p>Hablando con Mafe</p> <p>O sea, ¿no con ella, sino con Mafe?</p> <p>No, no por lo que yo te digo no es una figura de hay que terror me toca hablar con ella, no, si hay que hablar con Doña Mercedes se habla pero yo lo veo mas de pronto por el sentido</p>	<p>En ese sentido ¿Cómo describirías a las docentes del jardín, de este jardín?</p> <p>Yo consideraría que todas, bueno hay una que no como que no cuadra mucho para mi, pero pienso que el equipo de trabajo que se tiene es muy bueno, Alejandra para mi no es que no sepa yo de pronto la veo como desenfocada de la cosa como muy despalomada en ese sentido, pienso que las otras responden como que están muy atentas todas son muy serviciales, todas estamos muy abiertas para hablar para buscar soluciones para mirar que se va a hacer, pero yo veo a Aleja como en una situación como en que o no se si es por lo que a mi me ha pasado o por los años de experiencia que uno ha tenido y como ha vivido situaciones en otros jardines, ella sale mucho del salón ella tiene un grupo que es el mas pequeño en el que en un segundo cualquier cosa puede pasar y si tu analizas muchas veces sale cierra la puerta los chicos quedan allá, y que esta pasando con esos chicos que quedan allá? A mi ya me sucedió una situación acá eso fue el primer año que Salí y fue cuando de verdad uno comprende en un momento que paso, no supimos ni encontramos una situación pero un niño se pego y le cogieron puntos, entonces de pronto por esas situaciones pienso y como que todas las otras somos muy consientes de que hay que estar pilas, si hay un momentos en el que uno necesita salir pero si estoy con los pequeños no puedo salir, no me puede ir porque es que no mas viniendo en extremo un Jerónimo puede pegarle a otro, a las otras yo las veo muy enfocadas yo pienso que ella , pues no se que situaciones haya en la casa no se cual es el concepto como tal porque es algo que no trato yo sino que se trata con la directiva, como que esta pasando que esta sucediendo, yo la veo como desenfocada puede ser que tenga la idea que si conozca que haya trabajado con los chiquitos pero de pronto ha trabajado con chiquitos un poco mas grandecitos que no requieren tanta atención que es mas direccionado y lo relaciono de esa manera ella es como mucho de dirección bueno saque el libro hay que hacer, no, con ellos hay que sentarse si hay que tirarse al piso uno se tira si tengo que ser muy explicita en el momento de la explicación para que ellos lo comprendan debo hacerlo.</p> <p>12. Liderazgo:</p> <p>¿Tu que haz estado en diferentes momentos en el jardín,</p>
---	--

<p>o me pongo mas en mi situación de Liliana malgeniada porque yo, no me importa si me llevo por delante al que sea entonces viendo como esas cosas y conociéndome como soy yo y conociendo que de pronto Mafe es un poco mas comprensiva en esas cosas o de pronto no es que sea mas comprensiva sino que Mafe te escucha, ella no contesta, no responde, no dice, pero si te escuchando y esta analizando toda la cosa, no es la persona que no es que no es así, no ella te escucha en ese momento uno diría como que no me esta poniendo atención, pero definitivamente sí, ella como que procesa y luego que dice bueno vamos a hacer tal cosa, yo ya hable tu tenias razón, me parece que no fue así, entonces mas por lo que yo soy ... Entonces no como por evitar de pronto ese choque, y de pronto este año y no la verdad ha sido este año porque los otros años en los que yo he trabajado yo no he tenido como ningún tipo de inconvenientes, este año pero no fue sencillo por lo que yo trabajaba primero con Doña Mercedes luego profesora entonces llegamos en un punto en el que Mafe me exigía unas cosa Doña Mercedes otras, yo le dije bueno para donde cojo si te cumplo a ti no le cumplo a ella, entonces hablamos se dijo necesito que me definan o allá o acá por que yo con las dos no me comprometo, que tu me digas no estimulaste y ella no llamaste, le dije un puedo, entonces ella entra a buscar esa solución, ella es como la mediadora pensaría yo.</p> <p>Digamos que en esa cotidianidad ¿que momentos o que situaciones sientes que a veces te causan estrés a nivel laboral?</p> <p>Cuando están ellas dos indispuetas, porque el jardín es pequeño y somos una familia, entonces es muy sencillo si tu en tu casa llegas y notas que tu mama y tu papa se están peleandotu de una vez lo percibes y eso hace que el ambiente se pese, hace que uno diga ¿pregunto? ¿No pregunto? ¿Voy a la oficina? No si esta de malgenio como me lo va a contestar y pueda ser que el malgenio no sea conmigo, porque obviamente no tengo nada que ver, pero cuando uno esta de malgenio así no sea contigo uno tiende a responder groseramente por decirlo así o de pronto como mas sarcástico ante la persona sin la persona tener la culpa, entonces pienso que seria como eso lo estresante, porque yo considero que las otras cosas se hablan, se busca como tener una solución pero si es difícil y son situaciones que suelen pasar y que yo siempre digo todos los días no son muy buenos, pero yo un día le decía a Mafe es</p>	<p>digamos que has logrado evidenciar en tus compañeras alguna que ejercen un liderazgo mayor que las demás, que tu digas siento que ella es mas líder en tales cosas?</p> <p>Pues líder, líder como tal de pronto no, solo que se han delegado mayores funciones por el tiempo por la misma confianza que ha ganado digamos Johana y lo otro que también seria, es como la preparación que ella a tenido por sus cursos por sus capacitaciones y demás, es también como un referente y un punto de apoyo para las cosas académicas pero de igual manera me parece es mas las funciones que se han delegado y pues nunca la hemos visto una super líder o de pronto por sobresaltarse no, pues lo normal pero si ella es una fuente de apoyo para muchas cosas, además que conoce muchas de las cosas administrativas, si no están las administrativas la que esta al mando es ella.</p> <p>¿Tú sientes que desde las directivas del jardín hay como una apertura o te haz sentido siempre escuchada por ellas cuando tienes algún tipo de comentarios?</p> <p>Si, mas por Mafe</p> <p>¿Como ha sido o por que sientes que haz sido escuchada, como a sido eso?</p> <p>Bueno, yo pienso que el proceso en este momento por el embarazo ha sido un poco mas difícil, si de pronto un poco difícil para mi, Doña Mercedes ya es una persona adulta, yo he dicho los años no llegan solos y cuando uno llega a cierta edad hay ciertas cosas que le incomodan y puede ser que para nosotros no se generen, y he encontrado en Mafe una persona con la que se puede hablar, y yo también he estado como mas sensible a muchas cosas, Doña Mercedes tiene su forma de ser, de decir las cosas de manifestar sus inquietudes y yo lo llevo como lo siguiente, ella antes trabajaba en un entorno como de oficina, además que es una persona que su temperamento es muy fuerte, como que yo lo he comprendido y se que ella es fuerte en el momento de decir las cosas, de todos hay muchas cosas que no se pueden dejar pasar, puede que ella en algunas cosas tenga razón que en otros no, pero siempre ha estado como Mafe como que la conoce mas y ha sido como ese apoyo, siempre entonces le digo las cosas a ella y ella me dice si, Lili comprendela, entiéndela, entonces es un proceso que no he relacionado por que mi suegra también esta</p>
--	---

que sencillamente párate tu como ye hayas parado, haya pasado lo que haya pasado, cuando cruces esa puerta tienes vidas acá, entonces por ende, y lo marcan en muchos lugares una vez pises allá así tengas un día de perros tienes que sonreír y decir hola mi príncipe como amaneciste así por dentro te duela o sea como sea, entonces yo pienso que eso también deberían aplicarlo ellas, yo se que esta es su casa, es la casa de ellas, pero así mismo para no generar, y es que se genera el estrés por que uno ve la cara y uno, y ¿ahora que fue? Si, uno no sabe, porque ya hemos estado cuando discuten ellas y uno dice ¡hay Dios mio! O por ejemplo yo digo, que mi zona es esta y uno esta escuchando y no porque una quiera sino porque la clase es ahí y ya me entra como la preocupación de que se va a enterar uno de todo; y que indirectamente por uno estar ahí, esta escuchando cosas que no debería o que son de ellas.

11. Lealtad a sus compañeros:

¿Qué es lo que mas te gusta de la relación con tus compañeras?

De pronto pienso que como esa parte de colaboración, esa parte de que digamos de que si uno se va a parar de cabeza entonces lo consultamos entre las otras haber si nos podemos para de cabeza, hay como un acuerdo como para cosas que son mínimas como los detalles para el día de la madre todo esto no es yo hago mis cosas por que... no, todas hacemos lo mismo todas miramos que vamos hacer y como lo podemos armar de que manera que todas quedemos bien, y el punto no es que tu te sientas mal porque tu no puedes, por lo que a alguien se le facilita mas hacer la manualidad a la otra no, de pronto alguna tiene mejores ideas o le queda mas fácil conseguirlas en internet o donde sea si entonces esta parte me gusta mucho no se ve como ese grado de superioridad si no todas somos iguales y tenemos el mismo nivel y todas procuramos aportar lo mismo y veo que pues que con las otras compañeras es igual .

¿Pensando en el lado opuesto de pronto hay algo que te disguste en esa relación con ellas?

No, recochan mucho con la rosca no se si te han dicho, Johana la vas mas o son mas intimas con July, ella desde que entro como que encajaron muchísimo entonces pues la molestan

por esas edades, entonces es algo que es mas difícil manejar por que uno es joven en muchas cosas y uno dice no, pero no , no tendría, no seria, no fue la razón, pero son los argumentos de uno contra los de ella y sencillamente ella realiza el llamado de atención por decirlo así, pero cuando me he sentido inconforme que digo definitivamente no es, no es así, yo soy una persona de muy malgenio que si me sacan la piedra, entonces que he hecho, trato como de evitar eso, si yo se que soy de malgenio y ella también, imagínate las dos discutiendo las dos por cosas que no, entonces la solución es Mafe mira esta pasando, no me pareció, tal vez debió no ser así ella se encarga de hablar con ella

¿Es decir que has tenido a nivel de directivas más afinidad por ejemplo con Mafe para tratar los diferentes temas?

Si,

Me decías que tus funciones están encaminadas al maternal, cómo describirías desde lo que haces y desde la relación que tienes con tus compañeras a un buen profesional y aun profesional que de pronto no sea tan bueno, por ejemplo un buen profesional ¿Qué características tiene un buen profesional?

Considero que debe ser una persona muy activa, rescataría y que seria importante aunque uno debe dar oportunidades pero si que tuviera mínimo un algo de experiencia porque es difícil y cuando uno esta empezando, yo sé que en algún lugar le tienen que abrir a uno la puerta para darle la oportunidad y uno decir bueno sirvo o no sirvo, pero digamos para estar en un lugar que ya esta constituido, en un lugar que tiene una serie de exigencias en donde hay muchas cosas que tu tienes que cumplir y además que tu jefe esta hay todos los días, necesitaría o requeriría una persona que tuviera experiencia, que supiera de que ese esta hablando, que hay preguntas simples que en una entrevista tu sabes bueno si sabe, no sabe, esta improvisando, si conoce del tema, si sabe a que se va a enfrentar. Seria importante que se presentara una prueba en cuanto a los chiquitos y que esa prueba como nos movemos en el medio pues que sea en todo, como que se realizara desde todos los puntos de vista desde el momento en que entra, como está, como se relaciona con los niños, de que manera lo hace de pronto ese día es muy fácil de pronto dejar un chico que sea un poco mas complicado que reacción va a tener ante

<p>que la rosca pero no de igual manera no.</p> <p>, ¿cuales son o cuales identificas tu que han sido esas reglas como implícitas que ya todas saben que se establecieron, pero que de pronto no se han dicho verbalmente pero que están hay?</p> <p>Yo pienso que la que mas reinaría es la de que no soy la mamá de los 6 pollitos, si no soy la mamá de todos, de los 35 o los 40 o de lo que hay, pienso que esa seria una de las mas importantes y que considero que todas las sabes y la conocemos y por eso todas nos prestamos ayuda, si paso y fulanito esta en el baño y esta gritando –miss necesito papel- no sea que no importa que no sea mio, que no sea mi hijo o maternal si no sencillamente se presta la ayuda</p> <p>Si yo te preguntara por características un poco generales de las docentes de este jardín ¿cuales características crees que es las que tienen, como viéndolas en conjunto, como son las docente en este jardín?</p> <p>Amigables, super compañerista pienso yo que preocupadas tanto la una como de la otra, o sea lo que yo te digo es unión de familia, yo lo relacionaría así, si alguna esta maluquita y no puedo venir entonces bueno en que te puedo colaborar que puedo hacer yo o sea no se ve como hay no vino y me tocaron los niños de ella, no tu no evidencias esa situación sino oiga si estaba maluca, no pudo venir en que le puedo ayudar no tu ten los niños mientras yo lleno agendas mientras que yo hago otra cosa, o coge tu tres yo los otros tres para que no se aglomeren en un solo lugar. Como un apoyo</p> <p>12. Comunicación:</p> <p>¿Cuándo estas compartiendo en los momentos del jardín con tus compañeras que temas conversas?</p> <p>De todo, de las revistas, de la televisión, del programa, muchas veces el tema son los niños por lo general es así, como, –como te fue en la casa que hiciste este fin de semana</p> <p>¿Y con las directivas?</p> <p>Ellas entran también en la relación siempre, por ejemplo cuando salimos a almorzar a las dos que almuerzan mas llega</p>	<p>eso, porque muchas veces, bueno se cierra la puerta pero que esta pasando dentro de esa puerta ¿si tiene ética la persona que yo contrate? ¿Si es profesional esa persona? Entonces miraría como todos los campos sin entrometerme analizaría digamos como cinco áreas que serian básicas para mi: el área laboral, el área espiritual, el área de familia, el área personal y el área de crecimiento de estudio en cuanto a ello, yo como que procuraría mirar que cada una estuviera conectada y lo otro es que confirmaría que seria importante lo de las referencias, de donde viene? por que salió que esta haciendo y lo otro que seria importante para mi es que de acuerdo a la función en la que se va a desempeñar que viniera uno o dos días así tuviera que remunerar pero que viniera y dejarla sola en la situación de y mirar que esta pasando, ¿como lo hace? porque digamos en mi caso si es un remplazo para el tiempo que yo me voy, bueno listo en la inducción y todo esta con Lili pero si Liliana no viene, como se va a enfrentar ella ante Liliana no esta, Liliana no da un tetero,¿cuanto es?¿ si me acuerdo cuanto le tengo que dar?¿En que horario? ¿Como se lo tengo que suministrar? que son cosas muy mínimas y son básicas pero que los papas no le dejan pasar a uno ni medio cm; entonces yo buscaría ese tipo de cualidades y lo principal yo pienso que uno puede aprender cosas en el camino pero lo principal que sea una persona muy despierta, muy enérgica desde el momento que yo la vea entrar, una persona centrada que sepa para donde va que lo que quiere y porque escogió trabajar en eso.</p> <p>Tú sientes que hay alguna de las profesoras o del personal que sea como la mano derecha de las directivas</p> <p>Johanita, por el tiempo por el compromiso por el horario que ella maneja porque ella es la que abre y la que cierra el jardín, es la mano derecha de ellas es la persona en la que ellas han delegado funciones y confianza que se las ha ganado obviamente ha debido tener sus méritos para que este en el lugar en el esta.</p> <p>A nivel de los programas académicos y las actividades que se hacen en el jardín ¿crees que son buenas, como crees que son, les faltaría algo, habría que cambiarle algo?</p> <p>No, yo pienso que en la parte académica el jardín esta muy bien y tengo como el punto de comparación porque yo dicto asesorías en mi casa, entonces es sencillo y la relación seria</p>
---	---

<p>Mafe también llega Doña Mercedes pues a esa hora no, pero no como que va llegando cada una y adentrando a la conversación en la que estamos.</p> <p>Pues lo que yo te digo ellas están muy abiertas, si Mafe muy abierta como a eso de mirar si puede ver, lo que tu estas diciendo si es, si se están viendo muy atareadas, digamos con el almuerzo, si se están viendo muy atareadas a la hora de el almuerzo entonces ella dice cambiémoslo yo considero que eso no se presenta por lo que ellas están como un vigilante digo yo pues obviamente como ellas tienen que estar preocupadas y es la labor que tienen que hacer entonces ellas se están dando cuenta de que es lo que esta pasando de que es lo que esta haciendo digamos no es solo por hoy por que la oficina esta ocupada que Mafe esta por allá ocupada en clase poniendo atención, es de siempre entonces ella también esta notando como que si me entiendes se están presentando x cosas que no deberían ser que no deberían pasar entonces ella procura si no se le dice digamos si no nos damos cuenta nosotros procura ella generar una solución antes.</p> <p>¿Tu crees que en tu caso se han establecido acuerdos con las directivas?, ¿tu has establecido algún tipo de acuerdo con ellas?, en cuanto a tus funciones a alguna situación ¿tu sientes que has establecido acuerdos?</p> <p>Si, cuando ingrese al jardín no había ningún chiquito de maternal y ellas sabían mi condición del embarazo, y se acordó vas a trabajar en la oficina mientras que llegan niños, una vez llegaron los niños se estaban perdiendo el acuerdo lo que te decía cumplo allá o cumplo acá, pero pues se hablo y dijeron si, nosotros te dijimos eso cuando lleguen niños pasa para acá entonces ya mi mama no entraría ahí como a ver entre comillas porque ya no seria nada de la parte administrativa, entonces bueno Lili paso acá entonces ya cambian las funciones.</p> <p>¿Sientes que se cumplen esos acuerdos de alguna manera, o sientes que en algún punto o no se cumplen?</p> <p>Considero que es de hablarlo, lo que paso, digamos como que las dos por su afán como que no ...oiga le dijimos a Liliana si llegan los bebes esta allá, ya llevo otro entonces ya no puedo con las dos cosas pero lo que te digo se hablo y si eso era lo que se había cordado entonces se cumplió.</p>	<p>como la siguiente: tengo niños de segundo que están viendo lo que están viendo los niños aquí en transición, no porque se estén adelantando, forzando o los estemos saturando de muchas cosas sino que el proceso académico con el que se ha venido ha ido evolucionando y se ha ido complementando, considero que desde la parte directiva se ve también esa preocupación, bueno que es lo nuevo, que es lo que hay, este año que implementaron, de que manera lo puedo implementar yo, como lo puedo mejorar; no es el mismo programa que me entregaron cuando yo entre al que se esta manejando ahora, todos los años a pasado por modificaciones de acuerdo a lo que se esté presentando, ahora cabe también agregar que también hay que mirar como por decirlo así, los chiquitos con los que estoy, porque digamos si yo tengo unos chiquitos que deben estar presentando una serie de cosas pero no, esta un poco quedado entonces modifiquémoslo para que no le salga en el informe no logro, no logro, sino de que manera lo puedo hacer yo, cual es el promedio en el que están todos buscando el punto medio, en esas partes ellas se han preocupado, desde todos los puntos de vistas del cuaderno y el libro que voy a pedir, es muy difícil encontrar un libro completo pero ellas procuran buscar el que mejor se acomode y viéndolo desde todos los puntos de vista ¿Cuánto cuesta? ¿Cuántas hojas trae? ¿Si me sirve, si cumple, si reúne?; la parte académica yo pienso que esta muy bien y que Mafe lo vigila mucho no es fácil saltarse uno, no envié la planeación porque Mafe si es muy rigurosa en eso</p>
--	--

<p>¿Como es la supervisión de la planeación?</p> <p>Bueno siempre se ha hecho en el cronograma inicial hay esta como muy claro, en tal fecha se entrega planeación, tal fecha se entregan evaluaciones, tal fecha hay jornada pedagógica entonces en esa parte si existe mucha vigilancia y hay algo que en esa parte y también son muy abiertas uno entiende que se presentan situaciones y es fácil decirle discúlpame Mafe no alcance te la envié hoy en la tarde, en esa parte ella esta muy pendiente y yo lo veo mas por la parte de que es muy difícil venir a improvisar con ellos, es mas fácil tener la actividad y saber que vas a hacer que materiales necesito, entonces es mas por ese lado.</p> <p>¿tú sientes que cuando se hacen comentarios criticas observaciones acerca de las instituciones como sientes que son recibidas por las directivas?</p> <p>Gracias a dios, en lo que yo llevo acá, muy pocas veces hemos recibido esas criticas mal, como que no se esta cumpliendo no se hizo, si no mas bien al contrario han sido como buenas criticas, y que los papas lo han hecho muy en publico, ha sido ese tipo, si en las reuniones te agradecen que el nivel académico y lo otro que facilitaría para que eso marche bien, es que yo considero que aquí la educación es muy personalizada por que son muy poquitos niños.</p> <p>Cuando esas criticas son de ustedes hacia la institución o hacia las directivas ¿como son recibidas por ellas?</p> <p>Ellas por lo general lo escuchan, es sencillo como una critica de oye Mafe la pintura de afuera esta como feíta desgastada, yo le dije porque no sales y te das una vuelta por otros jardines miras como están, que se esta implementando ahora, no se si salió o no salió pero fue recibida, oiga si la pintura del jardín estaba desgastada y se busco una solución</p> <p>¿Si crees que hay como una apertura a los cambios que uno propone?</p> <p>Si</p>	
---	--

Lugar: Jardín infantil Jugar Para Aprender	
Entrevistador: Lorena Ñustez	
Entrevistado: Alejandra Turizo	
Nombre: María Alejandra Turizo Carrillo	edad: 21 años
Género: Femenino	Cargo: Docente Ingles, encargada del grado Párvulos
Experiencia en la institución: 6 meses	

Relaciones sociales:	Relaciones académicas
<p>13. Relaciones de afinidad:</p> <p>En la relación con tus compañeras ¿que sientes que es lo que más te gusta?</p> <p>Pues que como que todas son de la misma edad, pues algunas son mayores pero como que hay cierta empatía por la otra, respeto por la que otra hace hay también que porque no vino entonces eso era labor de ella no, sino que entre todas se colaboran o sea que por algún motivo algo paso y se tiene que ir o tiene que salir o no vino o que se le olvido escribir algo entonces como que entre todas le recuerdan muchas cosas.</p> <p>Y algo ¿que te disguste de esa relación con ellas?</p> <p>No, digo que no hay nada que me disguste porque no es una relación que uno sienta que hay envidia o que hay o preferencias no.</p> <p>¿Digamos que tú has sentido eso que tienes relaciones de amistad o que has establecido relaciones de amistad con alguna de tus compañeras?</p> <p>Si, inclusive cuando uno se siente mal, que tiene, como que cierta preocupación también es como muy, yo trabajo acá y eso es lo que hago, no, que uno puede confiar en ciertos momentos con ellas</p> <p>¿Tú crees que en el jardín hay alguna persona que tiene mayor favoritismo?</p>	<p>13. Relaciones laborales:</p> <p>¿Como sientes que se relacionan los miembros del jardín profesoras, directivas, administrativas? ¿Cómo son esas relaciones?</p> <p>Bien, yo creo que con las directivas es más laboral con las profesoras es un poco más, no de amistad pero si hay más cercanía si por lo que son más jóvenes hay más cercanía.</p> <p>Y en la relación con la parte de directivas y administrativas ¿que es lo que más te gusta?</p> <p>No, pues no es que me disguste pero digamos, es muy distante hay más distancia como que no es la misma cercanía que uno sentiría al hablar con la profe que uno siente que sí, que como que lo va a entender pero es como en ciertos tiempos en que...</p> <p>Y en ese tema con directivos identificas como ¿que es lo que más te disgusta o no te gusta tanto en esa relación con ellas?</p> <p>Pues digamos a mi por el hecho de que yo no soy licenciada en alguna manera del área que yo manejo lo sé bien pero pues hay muchas cosas que yo tuve que cambiar tal vez que el tono de hablarle a los niños o el tema, pues yo estudio en la noche y la llegada tarde en la mañana que, entonces siento que ellas a veces le dicen a uno que le hablen a los niños bien, también deberían decirlo a uno, porque no es lo mismo decirle a uno es que está llegando tarde y entonces eso nos está afectando el trabajo, digamos como me lo dijo Mafe que estaba llegando tarde que yo tenía los más chiquitos, bueno uno cambia, pero</p>

<p>No, yo no siento favoritismo con ninguna siento que a todas se les trata por igual que tal vez unas ya conocen más la dinámica y no hay necesidad de recordarle las cosas.</p> <p>A nivel profesional y en este tiempo que llevas trabajando en el jardín sientes que admiras a alguna de tus compañeras o directivas o algún miembro del jardín</p> <p>Pues sí, digamos mis Johana que está aquí prácticamente doce horas laborales, que bueno que se le paga para eso que está haciendo, esa constancia que tiene por lo menos de ser la más antigua porque ella es un poco mayor que yo y como que tiene establecido y ha logrado muchas cosas, entonces en ese aspecto es admirable.</p> <p>¿Con que personas dl jardín sientes mayor afinidad a nivel académico? Hay alguien con quien sientas mayor afinidad</p> <p>No porque tal vez ellas en la línea profesional es una línea totalmente diferente, digamos yo estoy estudiando para trabajar en otra línea de la parte pedagógica pero igual ellas a veces `por el mismo hecho de que yo sé ingles ellas recurren a uno, hay miss como se dice eso o que ellas dicen alguna oración y yo les digo está mal pronunciada entonces ellas dicen hay que chévere tanto tiempo y ninguna miss de ingles nos había dicho que estaba mal dicho, entonces no porque tal vez no es la misma, más bien yo con ella si o sea más yo le pregunto a ellas que lo que ellas me preguntan a mí.</p> <p>14. Solución de conflictos:</p> <p>¿Hay situaciones relacionadas con esas relaciones que se dan, que sientes que puedan ser incómodas o las percibes como incómodas en algún momento?</p> <p>Si, de pronto pasa a veces cuando las directivas precisamente por tener una relación de familia, discuten y en cierta manera como que, uno lo siente, y siente cuando el ambiente está como tenso, y ya.</p> <p>¿Cuando se presentan diferencias o inconformidades con</p>	<p>no es lo mismo cuando hay es que mire usted está llegando tarde su tiempo es de este a este, también el tono porque uno se siente como regañado, como cuando los niños dicen en la casa a mi me regañan mucho, uno también llega y dice es que allá me regañan mucho, la parte laboral</p> <p>¿Y eso es lo que más te disgusta?</p> <p>Si, o sea como que, no es como por decir nombres, no, si hay quien no hablan bien, que no es de las cosas como tan calmada, no es lo mismo decirte no es que mira que veo que sales mucho los niños están solos, es que está por ahí, mire está perdiendo tiempo... (¿?)</p> <p>¿Qué temas conversa con las directivas?</p> <p>Son solo laborales</p> <p>¿Laborales con los temas del jardín?</p> <p>Exacto, no hay como, no es confianza</p> <p>¿En el caso de las conversaciones que tienen con la directiva en que espacios se dan?</p> <p>En la oficina</p> <p>¿Tú sientes cuando conversas con las directivas, te sientes escuchada o en confianza, o cómo es eso?</p> <p>Bueno, tal vez, no en confianza pero, escuchada en parte si</p> <p>¿Como describirías a nivel profesional tu relación con tus compañeras?</p> <p>Como más de colegas y que uno también de ellas aprende, todos los días se aprende</p> <p>¿Y con los directivos y administrativas?</p> <p>Es como más si como ellas una vez me dijeron aquí estamos también para formarlas en la parte laboral entonces es como más laboral.</p> <p>Tú sientes que lograr adquirir nuevos aprendizajes de los miembros del jardín, de las otras profes o de las directivas</p> <p>Si, si siempre</p>
--	---

<p>alguna de tus compañeras, como los manejas?</p> <p>No creo que siempre se habla primero con la persona directamente, pero pues yo nunca he tenido un encontrón, bueno solo una vez que se me perdió la billetera entonces hubo tensión porque mi actitud no fue la que debió ser, entonces pues todas estaban prevenidas, pero María Fernanda hablo conmigo me dijo mira es que todas, bueno ya diciéndolo pues bueno, pero que yo haya tenido un conflicto, no, pues digamos hablo más con mis Viviana porque trabaja con transición entonces transición debe trabajar con párvulos, entonces las actividades las realizamos juntas entonces hay más dialogo con ella y hay más acuerdos, pero más el dialogo, pero que yo haya sentido inconformidad que yo diga no me parece y lo tome mal no.</p> <p>15. Lealtad a sus compañeros: Digamos que ahorita conversamos un poco de eso, pero ¿has tenido diferencias puntuales con el personal administrativo, directivo o con las otras profes?</p> <p>Digamos que con las profes no, tal vez con Alcirita que una vez si yo inclusive le dije a María Fernanda pues que la actitud pero, uno conoce genios, entonces yo la molesto, pero son cosas así, pero que yo diga que haya pasado un choque que nos hayamos dicho malas palabras</p> <p>¿Como manejas eso, cuando eso pasa?</p> <p>Tal vez yo sentí que el error fue el no haber hablado directamente con ella de decirle que es lo que está pasando, si no que viene directamente con María Fernanda entonces es como una queja, si yo dije, y ya</p> <p>16. Comunicación: ¿Qué temas son los que se conversan por ejemplo con tus compañeras?</p> <p>Pues temas, no, como muy cotidiano, como no solo el jardín, o a veces uno les comenta, huy no mire que Juan pablo estábamos en clase y paso esto, y o con los niños de otras</p>	<p>De quienes por ejemplo</p> <p>De cada una las distintas cosa, por lo mismo que te digo yo no estoy estudiando nada que ver con licenciatura y entonces son muchas cosas en la parte pedagógica que me faltan que tal vez ellas ya han adquirido en elaboración de tarea, en el proceso de los niños, en el dialogo también, en la manera que uno le escribe al papito porque tal vez se toma muy personal</p> <p>¿Como describirías el ambiente académico del jardín?</p> <p>Creo que es muy bueno, uno mismo ve con ejemplos personales o de otras instituciones que tal vez conozcamos niños, entonces considero que es completa, que no ve niños que están superiores van más allá, y lo del cambio de clase es bueno, las materias que se ven son las adecuadas y las más importantes que necesitan un niño en el proceso, también lo complementan con cosas no tan escolares como lo que hacemos los viernes que se llaman culturales, bueno</p> <p>¿De qué manera crees miss o como pasan estos momentos en que te felicitan o te llaman la atención como funciona eso de que manera se da, quien hace tanto las felicitaciones como los llamados de atención?</p> <p>Felicitaciones no he tenido, llamados de atención sí, no, simplemente que lo cogen a uno como desprevenido hay cierta tensión, y pues una vez María Fernanda me dijo no te lo tomes de manera personal, no es personal que yo me lo tome, si no que yo me afecto mucho por las cosas que pasan, que le digan a uno es que parece que no te interesara lo que estás haciendo y si no hubiera interés de mi parte yo no buscaría elementos para hacer mi trabajo adicionales a los del jardín, este, bueno.</p> <p>¿Frente a las relaciones con el jardín que tiene con tus compañeras y las directivas y administrativas y en este tiempo que llevas ya en el jardín, como te sientes en este momento trabajando en el jardín?</p> <p>Digamos que con poca seguridad, la verdad, porque digo, no soy lo que ellas esperaban, porque al inicio, cuando la oferta yo llame, dije no soy profesora, no estoy estudiando nada relacionado con la educación, pero se ingles, que de tantos de llamados de atención, de tantas quejas, uno dice, como que hay no, algo estoy haciendo mal que por eso está pasando eso, tal vez, como de alguna vez les dije, que tal vez no era la</p>
--	---

<p>Misses, no, que mire que en clase, pero cuando uno tiene la oportunidad de que llega más temprano, que ya, pues con ellas ya son más temas personales que del jardín, de que si, de la casa...</p> <p>¿Haz identificado como en que espacios del jardín se reúnen para conversar?</p> <p>Digamos entre clases, no, tal vez ya cuando salen los niños en el salón, que ella en la tarde se queda en el salón o que a veces salimos las de las dos al mismo tiempo, por fuera y aquí no mucho, en el salón ya después de la hora de salida</p> <p>¿O sea ya por fuera del jardín si compartes más con ellas?</p> <p>Pero digamos compartir de aquí camino al bus, más que nos vemos los sábados</p> <p>¿Tú crees que haya cosas que se deban mejorar entre las relaciones de las personas en el jardín?</p> <p>Hay muchas cosas que por lo menos yo que soy la miss más nueva de todas que no sé y que uno no las hace porque realmente no sabe, por ejemplo que si se pide un dinero se debe entregar, pues obviamente uno no lo coge para hacer algunas actividades con los niños, debía hacer la relación, digamos que debe ser una comunicación para todas, estamos haciendo esto porque, porque a veces como que hay que está pasando, como que no hay como que lo hacemos porque, y pues en los espacios que hay para hablar de, no hay espacios para hablar de tema personales, no personales sino como laborales y los espacios que se dan siempre, no para hablar de los niños, que haya digamos una reunión del avance de los aportes que se han hecho.</p> <p>¿Que cosas se podrían tener en cuenta para mejorar esas relaciones?</p> <p>Que haya una, a veces la comunicación se distorsiona un poco por lo que no hay claridad en como debe funcionar, en ese sentido de que se habla de comunicación organizacional como que es muy aparte ellas acá, yo allá y cuando se comentan las cosas no se comenta directamente a todas si no a uno y a veces eso genera como que también.... Y que haya más claridad de pronto en los procesos que uno deba hacer y espacios en los</p>	<p>manera pero... pues les dije, si necesitan y creen que eso es necesario busquen otra persona y me avisan, porque cuando pasan tantas cosas y son tan repetitivas que te dice, mira que tal cosa u otra, uno dice no, si soy yo y tal vez porque no sea misma línea, este es el segundo trabajo que yo tengo relacionado con niños y pues salí de un colegio de uno normal que es pedagógico, entonces en cierta manera sentía confianza porque ya, bueno he trabajado con niños, pero es totalmente diferente,</p> <p>14. Percepción autonomía:</p> <p>siente uno que le dicen las cosas porque no confían en uno, digamos ayer María Fernanda dijo bueno vamos a trabajar con las puertas abiertas, eso como que uno siente, pero hay momentos que es necesario trabajar con las puertas cerradas, porque el ruido de los otros salones, es normal que en un jardín haya ruido, no van a estar todos completamente sentados, completamente quietos, entonces que le digan eso, como que uno siente que, como que no es más por confianza si no por..., otra situación muy puntual, cuando el cambio, pues en el objetivo del jardín María Fernanda dijo que los más grandecitos, la miss titular siempre ha sido la de ingles, pues yo como entre, después de que entro, de que salió la miss, no quede directamente en transición si no a párvulos, por el cambio de, porque un papá estaba bravo porque ya habían cambiado dos veces, entonces que otro cambio sería perjudicial para el ambiente de la relación con el padre de familia, entonces como que uno dice, a pues que le digan a te vamos a cambiar, entonces ya para esta época volver a cambiar uno ya tiene cierto tiempo con los niños, no es que los niños que se apeguen a uno, pero ellos saben que esa miss, es con la que inicio el día, con la que termino el día, es la que me llama la atención si me orino, es la que me llama la atención si no como, es la que me llama la atención si le dan quejas de mi otra miss, entonces como que se pierde esa confianza que los niños han depositado tal vez en uno, entonces como que</p>
---	---

que uno pueda decir lo que no le parece pero directamente con ellas que sea en el caso como que uno sepa que puede hablar porque a veces uno se calla cosas para no generar mal ambiente.

¿En el desempeño de las funciones que hacen todos los días con que personas del jardín te relacionas más?

Con todas las profesoras y también con Alciritita porque casi siempre yo estoy en el almuerzo con ella que hay relación con todas tal vez que, no digo que es por igual con todas, que no hayan traído una tarea uno tienen que comentar que tal vez no la trajo por tal motivo uno o que uno sigue a otra clase, o que aquí en el almuerzo falta algo, entonces hay comunicación con todas en cada momento.

Siempre las instituciones donde se está trabajando y compartiendo con un equipo, surgen algún tipo de observaciones o de críticas que se hacen frente a esa institución ¿como sientes que se manejan ese tema de las críticas acá, te sientes en la posibilidad de hacer críticas y observaciones sobre tu trabajo, sobre lo que estás haciendo?

Si hay momentos en los que uno dice que se podrían mejorar pero directamente que yo las haya hablado no, porque no siente uno la confianza, porque tal vez uno dice huy si digo esto de pronto van a decir que huy.. Y por el mismo tiempo, por el tiempo que llevo, llevando tan poquito voy a decir tal cosa, no, entonces no, hay muchas cosas buenas y hay otras cosas que se podrían mejorar.

¿Que elementos y que factores crees que contribuyen a que se desarrollen una buenas relaciones profesionales aquí en el jardín?

No siento personalmente como confianza en decir las cosas entonces no hay esa seguridad para decirle Mafe es que no me está gustando la forma que me estás hablando, por ejemplo, o Mafe no me gusto la forma en que me hablo ayer tu mamá, por ejemplo, no hay confianza, porque uno dice como que lo van a coger entre ojos

ahora que voy hacer, o que una vez fue muy chistoso, llevo la Señora Mercedes, no vamos a cerrar el jardín y yo pensé de

volver a cambiarlos a ellos, es también volver a cambiar el que uno tiene que dirigir a otro niños, empezar de cero más bien, y volver a conocer la relación con los papás, y manejar cosas que uno no ha manejado, entonces sí quiero como también uno siente, ayer por lo menos la Sra. Mercedes estaba súper, hay... y estaba en clase con jardín y me salí mucho pero no me salí dejando a los niños sin hacer nada porque necesitaba materiales, yo siempre dejo cosas en otros salones y tengo que ir por ellas porque son cosas que necesito, o salgo a decirle a la mis tal niño no tiene libro o algo, entonces uno escucha cinco minutos de clase está pajareando, entonces si me estresa, y no es que yo me estrese y pierda el control y que me desquite con los niños no, sino que yo me angustio mucho y yo soy de las que eso me genera mala, no mal ambiente sino personalmente dentro yo no soy de comentar cosas que siento sino que yo misma solita me estreso sola y entonces siento como que siente uno que las cosas buenas y positivas que uno ha hecho no las toman en cuenta, sino que siempre miran más el lado malo.

Digamos que en esa medida, que crees, que son las cosas que obstaculicen de alguna manera las relaciones que se den en el jardín por ejemplo frente a eso ¿Que crees tú que tendría que pasar, o elementos que se pudieran tener en cuenta para que por el contrario las relaciones fluyan mejor?

Digamos que en cierto espacio, debería, digo, no una reunión, bueno tal vez una reunión, o un espacio donde uno diga bueno, un viernes de cada mes nos vamos a quedar hasta las 4, no hablando de los niños, si no hablando de temas laborales, del proceso, de que, bueno los niños están hasta este punto, que ha hecho para eso, o que digan en el mes pasado se presentaron dos quejas, porque tú te saliste y la clase duro diez minutos, pues que paso, siento que eso son espacios en los que uno se siente como que... pero que las directivas lo hagan de una manera más... es que sí, es que esto, es que, digamos al inicio de año se les dio tanto y ustedes deben responder, no, si no que, al inicio del año paso esto, entonces todo eso debe ir hasta aquí, entonces que está pesando, como que sí, que

<p>una vez, no otra vez sin trabajo, que voy hacer, que va a pasar, entonces yo me angustio mucho con las cosas, que me digan, no está mal lo que está haciendo, no estamos funcionando, entonces digo, que estoy haciendo mal, que debo mejorar, entonces no, no sirvo para esto, entonces como que en ese sentido yo misma cambie, pero no lo hago porque digamos como en el compromiso que ellas dijeron al inicio, no estás trabajando mirando directamente, pues si para nosotras pero el compromiso son los niños, como que ha si los niños, entonces como uno dice los niños no tienen la culpa de lo que hacemos los grande, entonces que se vaya uno en este tiempo y ya los niños ya mejor dicho se va acabar el año.</p>	<p>generen la confianza de que uno sienta que puede decir las cosas y que sea como una retroalimentación para mejorar, y no que sea el regaño que en la oficina, que mira que está pasando, entonces uno se siente como huy, algo estoy haciendo mal y como que ha, el sentido de culpa de que no sirvo para esto, mejor busco otra cosa, no estoy aportando nada, entonces eso mismo hace que mi trabajo no sea bueno</p> <p>15. Norma de la mediocridad:</p> <p>16. Liderazgo:</p> <p>¿Sientes que entre tus compañeras hay alguna que ejerza como un liderazgo, digamos que se note que es más líder que las demás?</p> <p>Tal como líder no, pero de pronto que lleva más tiempo, que conoce más la movida, más de todo, si por ejemplo miss Johana, que también lo aconseja, muchas cosas que yo no sé, yo le pregunto a ella entonces como que en cierta medida siente uno que puede confiar en ella, pues aparte que lleva bastante tiempo y conoce bien la movida...</p> <p>¿Y como te relacionas por ejemplo con esa figura de líder, con mis Johana?</p> <p>Bien, bien, yo dialogo mucho con todas, y si como esa confianza de que uno les va a decir molestando, no o sea eso está muy mal o cosas así, que es molestando que uno no las siente tan personal</p> <p>¿Tú sientes que todos los miembros del jardín comparten la misma visión pedagógica?</p> <p>Como se orientan al mismo objetivo, por lo mismo que queremos o que María Fernanda quiere con el proyecto educativo, por el mismo hecho del jardín, creo que si todas se orientan al mismo objetivo igual lo que importa aquí son los niños, de pronto como que se busca lo mejor para ellos así sean los más terribles, creo que sí.</p> <p>Digamos que en la cotidianidad y en el que hacer todos los días ¿que momento o que situaciones sientes que te generan estrés a nivel laboral y cuales te generan</p>
---	---

Preguntas:

Relaciones sociales:

Las relaciones, pienso yo en este momento, entre docentes han sido un poquito más fluidas deben ser porque ya nos empezamos a conocer, entonces era muy diferente antes porque uno no sabe de pronto como decirle a alguien mira puedes hacerlo de esta manera o de otra y si esa persona te va a recibir esos comentarios o no, yo creo que en estos momentos de pronto hay un poquito como de confianza o, ya uno sabe como es la otra persona y la otra persona sabe cómo es uno y que si uno le dice algo es porque digamos así que es por el bien de esa persona o de lo que se vaya hacer, aunque a veces digamos que esas mismas cosas generan malestares y como digamos si yo ya te dije a y ti que mira que tal cosa puedes mejorar y puedes hacerlo de tal manera y tú la sigues haciendo como has venido haciéndolo pues entonces uno también le resulta como cansón pues entonces ya no , ya se le dijo, ya se le aviso pues ya esa persona vera que sigue haciendo con su trabajo, aunque es muy triste por el mismo (¿?) que digamos siempre lo repercute es en los niños.

Con mis compañeras en este momento es una relación como muy tranquila de pronto más abierta que antes creo que se ha quitado una imagen que de pronto afectaba de alguna manera o sea porque todas estábamos como de pronto trabajando muy bien pero por aparte. Si es como muy abierta, muy tranquila, como que hay esa concepción de que acá toca trabajar por los niños y que si hay alguna falencia que no nos ha gustado de que mercedes nos llamo la atención y que nosotras vemos que no está, pues que no era lo mejor que hubiera podido pasar, miremos que es lo que se puede mejorar de ahí y ya sabemos cómo vamos a trabajar entonces eso me parece muy bueno porque así uno tiene un equipo y uno empieza mucho mejor en vez de estar trabajando muy bien pero cada una por aparte.

De pronto que sería más, de cómo este le animo de cada persona que si influye muchísimo como este mercedes y Mafe y nosotras las Misses para que se den las cosas de hecho, si todas estamos como felices y estamos bien y trabajando, se dan bien las cosas y se hace un trabajo súper bien con los niños y como que resulta hasta fácil, pero se resulta haciendo las cosas más fácil y tranquilo, pero si hay alguna que está de

Relaciones académicas

Relaciones laborales: Porque uno debe entender que son su jefe y que son las directivas y que ante todos somos humanos y somos personas y somos cambiantes y todos tenemos genios diferentes entonces digamos porque yo llevo bastante tiempo que conozco muchas reacciones que ellas tienen ante ciertas circunstancias.

Que de pronto si en muchas veces se siente como el algo, pero está vez si te está regañando y se está pasando de lo laboral y está pasando a plano personal si digamos que en ocasiones si sucede muchas veces ella son como abierta a recibir como las observaciones de como que hay para mejorar de hecho está vez plantearon unas jornadas pedagógicas que es más para hablar entre docentes y directivas que eso me parece muy importantes.

y entonces lo que te decía si uno no trabaja en una clase con unos niños entonces va hacer doble trabajo para la profesora porque le tiene que reforzar lo que no se está trabajando en otra clase

Por ejemplo entonces hay se resulta viendo afectado eso y que igual si vamos muchas veces a llamar la atención como si pues de pronto eso va mucho a que somos personas también, somos humanos y nos gusta como los niños llamar la atención y mostrar algo bueno que hicimos entonces eso pues mejor dicho exagerarlo porque hice algo bien y cuando hice algo mal hay lo tapo rápido y efectivamente nunca se dan cuenta.

Bueno no sé como el esfuerzo que hacen las directivas por llevar su jardín a las mejores condiciones.

En ultimas tratar de tenerlo a uno como empleado en una buena posición de mirar que es lo que uno necesito que muchas veces ellas y yo le entiendo digamos en ocasiones pero es como se tiene que poner como de que si como de decirle a uno no y como si que uno a veces no le entiende muy bien pero digamos si me gusta porque ellas tratan de estar muy pendientes de ellos de todo que no siempre se resulte en lo que uno quiere y en un cumplimiento total pero si están como muy preocupadas por salir adelante con los niños.

<p>malgenio o inconforme con... si es como cuando estamos todas en lo que estamos, en el bien de los niños</p> <p>Relaciones de afinidad: de pronto un poco más de la mano los viernes que se cambio entonces digamos ya se trabaja muchos dos Misses y las otras dos, digamos la miss de transición con la de párvulos, entonces como que empieza hacer digámoslo así afinidades, en el mismo trabajo entonces se trabaja mutuamente y se empiezan a para el bien de los niños.</p> <p>Digamos que no sea así del jardín cuando hay cumpleaños de alguien o cuando digamos hay unas que vendemos cosas de revistas entonces digamos charlamos cosas de esas y no mira que muchas veces generamos resultando al mismo punto de los niños digamos no sé yo no pude dormir bien o me soñé con tal niño o esto, o estoy preocupada y me la pase pensando ayer toda la tarde que hacer con los niños de transición porque le pasa esto y esto, entonces uno resulta como, si hablando siempre de los niños.</p> <p>Pues ya he hecho una relación diferente con cada una por ejemplo con Alcirita nos hablamos mucho a veces en las tardes porque ella está trapeando los salones y yo estoy en mi salón y ella va y me pregunta algo y ella me cuenta alguna cosa de alguno niño o miss está mañana se me hizo tarde y me cuenta y listo pues digamos en las tardes comparto digamos entre comillas mi tiempo con ella y con las Misses es con cada una diferente con Alejandra me ha servido como guiadora como mamá no Alejandra ten paciencia tal cosa con Liliana es más como el acercamiento a las cosas además ella muy joven como muy echar chistes y esas cosas y a reírnos de alguna cosa que hizo alguna cosa y con miss July es como hacer trabajo como venga que vamos hacer para solucionar esto de tal niño y nos centramos más en esas cosas pero digamos afinidad como tal.</p> <p>amiga no, de pronto si se ha creado un relación digamos con July nos hablamos mucho y lo que te digo con una amiga se contario todo y hablaría uno como chismes y no sé qué cosas pero digamos con July la relación ha sido mucho más cercana pero digamos ha sido como no que hacemos para tal niño de pronto porque ella es la de matemáticas yo soy la de</p>	<p>No se tienen claro las, como se sabe que digamos acá, la directora administrativa es doña Mercedes y la directora pedagógica es María Fernanda pero muchas veces se tratan de cambiar las cosas o si una, si Mafe no sabe lo que dijo Mercedes en alguna situación entonces tratan de cambiarse las reglas del juego y un como siente, queda en la mitad bueno que hago esto hago lo otro pero a quien le hago caso bueno entonces como que eso genera como malestar.</p> <p>Porque pienso igual que son con las mejoras del jardín y entre los cambios del jardín tenían que darse ese cambio y tenía que darse más la relación de estamos en lo que estamos más o menos de no nos pasemos a otro plano estamos en la laboral y si hay cosas que nos interesan pero va hacer en ciertos momentos va hacer cuando realmente se necesite.</p> <p>Los elementos que pueden obstaculizar el buen desarrollo, Como el de uno ser terco desde las Misses hasta las directivas, o sea si yo soy terco y no ver más allá, y si digo mi clase tiene que ser así y así y no cambio entonces eso no deja ni recibir comentario ni que genere estrategias, cuando yo soy obstinada en lo que yo esté haciendo y lo estoy haciendo bien pare de contar, no se puede hacer nada más allá tampoco</p> <p>Me siento muy bien, generalmente me he sentido bien a gusto, como tranquila trabajando, siento que aquí hay un tiempo bueno en cuanto a que conozco muchas cosas, entonces se un poco más como desenvolverme en tiempo perfectos y como poder ayudar a otras docentes que lo pueden llegar a necesitar o como de hecho desde mis perspectiva como docente como se pueden manejar las cosas desde el área de administración, entonces yo les digo a ellas, no mira tal cosa, entonces tengo como la confianza de decirles mire Mercedes Mafe yo creo que están siendo injusta como en tal cosa, si general mente me siento bien y a gusto, si algo no me, digamos la salida a las cinco y mejor dicho, vengo y le digo a ellas y de ahí se hace una reunión y se resulta involucrando a todas y se dio solución, siento que muchas cosas han cambiado para bien, me da una satisfacción terrible como han crecido la cantidad de niños que se ha cambiado una infinidad de cosas acá desde que yo entre desde lo físico hasta el proceso con los niños la relación entre directivos y docentes entonces eso me parece por el bienestar del jardín como tal eso me deja tranquila como persona, como docente, como empleada</p>
--	--

<p>lectoescritura entonces son las áreas que más nos preocupan con los de transición con los de jardín entonces como que más estamos ahora que hacemos este niño no funciono entonces digamos por la tarde puede ser que ella me diga que hago para tal cosa, pero digamos más a si como una amistad tal con ninguna no, ni con las directivas, con las directivas hay confianza y ellas saben muchas cosas más y yo sé muchas cosas de ellas pero no</p> <p>¿Y con las directivas hay alguna afinidad especial con alguna de ellas?</p> <p>No digamos más bien sé en qué momento acercarme a cada una de ellas he aprendido a eso con Mafe todo lo dirigido a lo pedagógico con ciertas cosas que yo sé que ella me puede escuchar o me puede ayudar o yo le puedo ayudar con eso y con Mercedes de la misma manera aunque a veces digamos no sé si a veces de decirle si a estado más seria entiendo yo que es como por la responsabilidad y ella nos lo dice muchas veces yo no sé nada de pedagogía ni de esas cosas pero tal cosa puede pasar y entonces uno si es la personalidad de ella que desde que no afecte con todo lo demás pero con las dos igual.</p> <p>¿Sientes que ha habido algún tipo de favoritismos por algún miembro del jardín?</p> <p>Hay momentos en que se tú hiciste algo bien, y al otro bien hice algo bien al tercer día también e hizo algo muy bien, entonces como que empiezan a encasillar esa persona en que está haciendo muy bien esas cosas y empieza hacer lo máximo y siempre piensan que tu vas hacer muy bien las cosas eso es por épocas por ejemplo a mis Lili la consienten mucho porque está embarazada en este momento yo creo que ya uno con muchas experiencias que han tenido pienso que ya si hay ocasiones en que, se nota que en tal cosa</p> <p>¿Pero digamos alguna situación específica así que tú digas sobre todo a este respecto a este tipo de cosas como, en que se evidencia ese favoritismo?</p> <p>No pues de pronto ya como tal en acciones no es como lo que te digo como que encasillan a una persona que ha hecho bien las cosas, se dejan ver las cosas que podría mejorar y esa persona se da cuenta que está haciendo la preferida pues entonces ahí está.</p>	<p>¿Y cómo es la relación con las directivas?</p> <p>Mucho más laboral en este momento digamos que antes por el tiempo que llevaba por muchas cosas se quedaron vínculos muy cercanos entre ellas y yo y después de un momento a otro como se han estado haciendo todos estos cambios a mi me lo manifestaron algún día como –no es que las personas te están viendo como la preferida- me parece muy tenaz que esté pasando eso pero me parece muy bueno a la vez por qué si me están viendo así pues, me parece muy triste porque uno se siente mal como docente si no le paran bolas y uno está diciendo las cosas entonces como quien dice bueno si, de pronto no era tan así pero pues perfecto pero entonces si se lo manifesté a Mafe muchas veces entonces en este momento me siento más bien como cohibida a no crear esos lazos de cercanía porque no de pronto lo necesario en cuanto a los niños.</p> <p>La relación con las directivas es Muy buena, a veces siento que me han otorgado como responsabilidades digamos en ayudar en alguna cosa para la generar integración entonces como que yo sé que tú sabes o podría llegar a saber entonces ayúdanos con esto, o que los indicadores o yo le digo a Mafe no mira tal cosa si, como así es la relación</p> <p>¿Y eso te parece bueno?</p> <p>Si, si, es muy chévere porque yo digo que uno tiene que aprender y que de pronto uno tiene algo por enseñar</p> <p>¿A nivel académico sientes afinidad o mayor afinidad con alguna de tus compañeras en cuanto a lo académico?</p> <p>Con Mafe y con miss July en lo que te decía, en Mafe porque aun existe esa relación de cómo entre comillas como rendir un informe de lo que está pasando con los niños y los procesos académicos de los niños y con mis July es por ser las materias o sea como los procesos más notables entonces como que siempre la relación es como este niño no me rindió a mí y en ella tampoco le rindió entonces ya sabemos por donde vamos y lo que debemos hacer entonces como con ellas dos de pronto en la parte académica</p>
--	---

<p>¿Cómo un mayor reconocimiento tal vez?</p> <p>Si eso si porque a uno le reconocen y también va muy ligado a la personalidad de cada uno porque si uno dice me está reconociendo pero no por eso voy a dejar de hacer pues es diferente yo sé que han cambiando en este aspecto mucho</p> <p>Solución de conflictos: como la relación que se estableció entre todas como más confianza que uno le llegan a contar mire no me parece que María Fernanda me diga eso, pues digamos de pronto me comentan a mi por lo que soy la más antigua, y yo pues no mira copéalo en la agenda o puedes hacer esto o esto es así, o sea Mafe tiene razón y miss lo que pasa es tal cosa, entonces digamos eso me parece muy chévere porque se ha podido establecer unas relaciones más cercanas entre las profesoras y se trata de buscar en ultimas pues el bien de los niños pues que no siempre sucede.</p> <p>Si hay cosas que definitivamente yo que recibo muchos comentarios digamos que dicen que hay que mejorar mucho la relación entre María Fernanda y Mercedes y entre ellas mismas hacia nosotros aunque es muy difícil.</p> <p>De pronto por la relación de familia que se tiene generan incomodidades y pues obviamente todas las docentes pues es evidente y entonces esa misma relación de ellas o algo así entonces genera que digamos discutieron entonces sale Mafe de malgenio y entonces empieza a mirar las clases y entonces no mira ya puedes cambiar y lo está haciendo como una reacción a la pelea anterior más que porque uno lo pueda mejorar y también a doña Mercedes de igual manera.</p> <p>Bueno, muchas veces, es como lo general de muchas partes donde hay relaciones entre personas y mucho más cuando están entre mujeres entonces se genera más el comentario entre las profes, muchas veces en este</p>	<p>A nivel profesional tú sientes que admiras a alguien, a las profesoras o a las directivas?</p> <p>Pues así a alguien específico no, una sola en específico no, pero si digamos de hecho desde que entre me parece muy rescatable y muy chévere de la Sra. Mercedes que es muy ordenada muy sistemática muy a que así tienen que hacer las cosas que el cronograma se tienen que cumplir porque son cosas que así van a resultar en calidad, de Mafe que siempre se esfuerza por adquirir más como cosas para el jardín, que la escala de desarrollo como los indicadores como si siempre estar trayendo cosas para mejorarle a los niños y a cada una de las Misses como su especialidad en su área</p> <p>¿Tu sientes que las directivas te escuchan, digamos que les tienes confianza para contarles los temas que tengas u observaciones?</p> <p>Si creo que se ha hecho como en ese sentido como un buen empalme a la confianza y eso, y yo les digo mira estuve revisando y no pude hacer tal cosa por esto y lo otro a veces yo siento como una confianza con ellas que yo le digo a María Fernanda, no te contesto porque pues mira da pena que tu vayas a pensar que te estoy dando quejas de otra Miss o que estoy... si más que se pase a ese plano de quejadera más que porque no vaya hacer bien recibido mi comentario si como que me abstengo de contárselo porque no las veo tan importantes si de pronto por eso más que porque no haya esa relación de confianza.</p> <p>¿En el desempeño de tus funciones con quien sientes que te relacionas más de tus compañeras?</p> <p>Muchas veces, bueno con Mafe le cuento cosas que están pasando con los niños específicas y no de pronto lo que decía de pronto ahorita, ahorita en este momento sentiría yo como con todas por igual porque yo recibo muchos niños de cada salón entonces necesariamente tengo que relacionarme con todas de la misma manera para recibir a los niños para recibir que ha pasado en el día porque siempre a las dos generalmente van y se despiden y bueno que vamos hacer para mañana que vamos a hacer para tal cosa entonces son esos espacios donde uno más se relaciona con ellas pero con una en específico no</p>
---	--

momento se la ha dado solución, como mercedes ayer específicamente estuvo ayer en la mitad de los salones entonces todas estábamos más o menos medio así, porque yo estaba más o menos así , entonces ya uno empieza a ver que las Misses actúan específicamente o sea hacen las cosas porque bueno ahora que tengo que hacer las manos a los niños y uno deja pasar cosas que son más importantes por hacer las cosas que uno piensa que debe hacer más con lo que tiene que hacer, entonces digamos que hay esas cosas generan bastante...

¿Cuándo existen situaciones o algún tipo de inconformidad o diferencias con algún miembro del jardín como lo solucionan?

Si es digamos con alguna miss y que yo sepa que ya estamos en la tónico en que va a recibir un comentario y se lo puedo hacer en el momento adecuado o de pronto no en el momento que paso si no n el momento que yo vea que se cambiaron los ánimos pienso que se lo puedo decir no tan mira hiciste esto no me gusto pero si de hacerme sentir mal con el comentario pues me sentí mal porque tu dijiste digamos que tú me estabas echando el agua sucio digamos como ese estilo de comentarios si ha sido así con las profes.

Digamos que si tuve diferencia con una persona digámoslo así porque veía yo en esa parte de la diferencia se generaban cosas injustas. De hecho lo dije y lo comuniqué y como que dije no me parece que está persona esté haciendo esto y lo otro, si realmente como se dice, cuando me lleno de argumentos me expreso por qué no está bien las cosas, pero digamos que en este momento no, ya que no he tenido una experiencia tan marcada con alguien o que yo vea que ya me salí de casillas y si la veo mejor dicho, ni con las directivas ni las otras Misses.

el estrés se genera en la parte académica cuando alguno niño en específico no está digamos Mafe está en el almuerzo y le pregunto que viste hoy con miss Johana entonces el niño mmmm... dice cualquier cosas menos lo que vimos entonces como así que no está, como así que coloreando entonces es porque no está aprendiendo, no si de verdad que él sabe o no sabe o lo que sea entonces eso me genera mucho esa responsabilidad de sacarlo académicamente muy bien y eso entonces eso se genera cuando no se ven los resultado o cuando los resultados son como de tiempo o cuando se

¿Con las directivas?

Si, en cuanto a ciertas cosas, ya no es tanto cuando yo decía mira Mafe me parece que puede mejorar en esto y en lo otro porque ya siento que es como estarle diciendo que haga a pesar de que yo diga realmente tengo que decírselo, yo lo digo cuando sea algo extremo pero de resto si se ha manejado mejor

Percepción autonomía:

Que muchas veces tú hiciste una cosa bien entonces te felicito pero entonces no quiere decir que por esa cosa que tú hiciste bien todas tus acciones sean buenas, entonces de pronto saben que yo hice algo bien entonces pues me relajo y no hago más mi trabajo como lo pudiera ser pues porque en últimos lo que te dije porque no me están viendo entonces no me esfuerzo mucho.

Porque X cosa, lo que te decía de pronto esa relación en cuanto a que se está haciendo algo y digamos yo estoy en mi clase pero si mercedes ve que algo está pasando de una vez entra al salón arreglar la situación y uno queda como sin autoridad frente a los niños, sin autoridad frente a lo que uno está haciendo que igual los estás haciendo bien o lo estás haciendo mal pero de pronto no es el momento para entrar y cambiar la situación o llamar la atención o que digamos tú estás aquí haciendo mi trabajo pero estamos escuchando lo que está haciendo la miss allá entonces yo empezó no pero la niña está llorando pero que paso entonces como que no se entiende desde otro punto de vista no vas a entender lo que está pasando en el salón porque no estamos allá entonces se toma a que yo pienso que está descuidando la bebe y por eso está llorando y realmente está llorando porque es ele quito un juguete y no tenia porque estar jugando con ese juguete, entonces en esas cosas si pienso que son súper importantes que cambien porque generan bastante malestar.

<p>esperan muchas más cosas altas que sabemos que no son necesarias ahorita que no, que de pronto que si la alcanzan la alcanzan a medias y la idea no es esa es algo que puedan alcanzar muy bien entonces eso me genera estrés también la hora de la salida que me genera mucha estrés porque yo veía que no se tomaban cartas en el asunto y que pues esperar a los papás y yo espero he tenido siempre eso súper claro que mi horario es hasta la tres, yo no voy a salir a las tres y un segundo no, pues yo le doy un tiempo y todo pero cuando tú te das cuenta que nadie te pone solución que los papás prácticamente se están descarando por decirlo así de alguna manera y están descargando en si toda esa responsabilidad pues no se me hace justo de ninguna manera yo de hecho se lo dije a Mafe un día mira independientemente si yo me quedo en las tardes o se quede otra persona no es justo que tal papá o ciertos papás o todos los papás si es a las cinco pues es a las cinco a las horas que tienen que recogerlos de hecho soy muy estricta en el caso de que se van a las cinco y llegan a las ocho o sea como que me parece que si llegan a las y quince se ha perdido tiempo de la rutina o la clase, entonces soy muy estricta con eso pero entonces con eso mismo en el horario de la tarde pues se soluciono y llegamos un trato verbal entonces pues bien</p> <p>¿Cuándo tienes algún tipo de observación, comentario o algo las haces frente a las directivas?</p> <p>Si, generalmente eso me parece como de hecho, digamos como persona lo trato de hacer como de no quedarme con esas cosas que ya son muy marcadas o que yo veo que realmente se necesitan decir por qué van hacer muy buenos para no generar incomodidades y que no se generen chismes y eso es tenaz y por qué me parece muy bueno a veces o sea si a mí no me dicen en que estoy fallando pues no me van a dar la oportunidad que yo mejore y yo voy a seguirla embarrando entonces digamos desde hay parto para hacer esas mismas críticas entonces digamos que si he tenido y siempre ellas han estado como muy abiertas a recibir los comentarios, digamos con las profes si se ha manejado más como digamos en este momento miss Alejandra es nueva y creo que es su primer trabajo entonces ella muchas veces es como a mí no me parece porque me tienen que llamar la atención, digamos paso con una nota en una agenda, yo pues no anota en la agenda entonces ella Mafe me dice que lo anote en la agenda pero yo</p>	<p>¿Y por el lado las cuestiones que te generan tranquilidad que podrías identificar?</p> <p>Ver que los niños están logrando las cosas como sentirme tranquila de que estoy dando lo que mejor puedo, por ejemplo este niño me leyó para mí es como, no me hace sentir tranquilo si no feliz como logre independientemente si se dan cuenta o no, o si ese mismo que me leyó y me comprendió en la mañana y en la tarde me dice que no sabe ni papa, pues digamos uno es muy consiente realmente si sabe leer o no, no sabe, digamos esas cosas me generan mucha tranquilidad, me genera tranquilidad que sea equitativa como que vean más halla las directivas, que vean que las profesoras vean si lo están haciendo o no lo están haciendo, eso me genera tranquilidad que ellas estén bien que ellas se sientan tranquilas con el trabajo que vean resultados y vean cosas positivas, eso me tranquiliza muchísimo</p> <p>Norma de la mediocridad: Bueno en últimas si uno hiciera dejar a doce e incurrir en uno digamos que no importaría tanto pero entonces incurren los niños y hay, muchas veces se carga más el trabajo de otras profesoras por el incumplimiento de esas otras profesoras digamos muchas veces así, se a trabajo.</p> <p>Que uno vea que hay personas que resultan con cierta comodidad en el trabajo no se esfuerzan por hacer su mejor trabajo cuando tienen todas capacidades y todo el espacio para hacerlo y no lo hacen porque se y han dado cuenta que es como un (¿?)Y que es como (¿?) en últimas no se están dando cuenta de lo que yo estoy haciendo, entonces porque ya empezaron a conocer las directivas y dicen hay en este momento Mafe no está mirando entonces en este momento puedo hacer otras cosas de pronto cuando uno llega y se sienta y uno sí queda como el que no trabajo y así como ese tipo de cosas llegan más a suceder.</p> <p>Siempre trato como de que tanto puedo aprender de la vida como persona y nivel académico en actividades decir esa actividad está buenísima la puedo hacer en tal curso, y a nivel personal yo soy a veces como muy noble, no digo muchos las cosas me da miedo decir Mafe no, no me llame la atención porque no me parece justo, o sea no soy así, entonces como resultado comiéndome todo lo que me dicen, y de pronto yo</p>
--	---

<p>quiero en el cuaderno yo pues mis Alejandra anótalo en la agenda porque en la agenda es donde se manda la comunicación entonces como más solucionar las cosas desde yo sé que de pronto lo que está bien y lo que las directivas no quieren comunicar, mira no creas que Mercedes te llamo la atención y te miro mal porque te odia si no porque ella se puso de malgenio porque a ella le parece muy importante que los niños utilicen muy bien los cubiertos entonces uno no se estresa con ese tema si no que pues uno hace bien lo que debe hacer bien, entonces como que no me paso yo diciendo hay Mercedes es que tal miss te hizo mala cara porque tu le llamaste la atención no, no hacerla quedar mal, miss pues coloquemos los cubiertos así, en ese tono, así es como debe ser, ni siquiera, como tú ya sabes que son, a veces muchas cosas si se tratan de solucionar más así, entre charla y porque se comprende mucho más lo que ha venido pasando y cuando ya son cosas que yo digo bueno realmente yo vi algo que me preocupa y está mal si tengo la confianza de decir o decirle miss yo ya no te puedo solucionar nada yo te escucho y hasta hay voy, pero me parece importante que le digas a Mafe, no pero es que con Tomás, mire que es que Tomás, entonces yo les digo mira me parece chévere que lo escribas en la agenda y si no pasa nada hablas con ella directamente y le dices, porque muchas veces yo ni siquiera soy la implicada en eso, mira que es que Alejandra tal cosa o la otra, entonces vaya dígame a Alejandra que le queda más fácil o no tan fácil pero es lo mejor, mira si no te parece la actitud de Mercedes o María Fernanda ve y hablas y buscar solución porque yo no puedo hacer nada</p> <p>Lealtad a sus compañeros: pero digamos hay mises que hasta ahora están iniciando o que sí, que de pronto no conocen o no reconocen ciertas actitudes que son más para explicarte a ti algo, que no son para regañarte como tal si no porque esa es la forma de hablar de cierta persona.</p> <p>Que podría ser, no sé como el llegar a sugerimos cosas no sé como en cuanto a la clase como a los niños, si de pronto ya en el comienzo, pero antes si era Mafe mira que vi que Johana estaba haciendo tal cosa, mira en el salón estaba tal persona</p>	<p>digo, no porque yo me deje regañar si no estaba haciendo eso y no es justo que me lo dijeran, yo ni siquiera lo digo yo deo que me regañen y ya, pues yo estaba haciendo mi trabajo pero bueno</p> <p>Liderazgo: De pronto lo que te comentaba al principio como la, el trabajo en equipo que se ha logrado en este momento y el hecho que ya se les puede decir con mensaje de chiste hay mira que podemos hacer tal cosa y no pierdas tanto tiempo y ya en este momento de pronto si he podido decir como hay vea cambie tal cosa o haga tal cosa entonces digamos eso ha sido muy positivo.</p> <p>Pues digamos que a veces una es líder para cada cosa digamos cuando es una cosa de arte siempre nos referimos mis Viviana ella maneja esas áreas entonces como hay Viviana que tal sí hacemos esto o tal cosa digamos muchas veces me preguntan a mi cosas, de pronto pienso yo que es por el tiempo entonces me preguntan o ven que hacemos en tal clase yo a veces trato de ser como, como guiar, tratar de guiar.</p> <p>El nivel académico del jardín es Muy bueno se está trabajando todo el tiempo en eso se trata de hacer mejoras todo el tiempo me angustia que de pronto en esa misma búsqueda de avance dejemos cosas por fuera o tratemos de llevar los niños a estados y niveles académicos muy altos que si los pueden llegar alcanzar pero pueden afectar ciertas cosas digamos lo de transición están viendo cosas de primero pero tienen cosas que reforzar pero ya como van avanzados y devolverlos no hay posibilidad y también como está la exigencia académica que tienen que pasar a ciertos colegios entonces empieza hacer la presión, digamos eso me angustia en cuanto a que uno siempre anda con esa angustia de que bueno tienen que funcionar y todo porque si hay un nivel mucho más alto que de pronto, yo si hablado con Mafe bueno hay que revisar si los libros que estamos pidiendo son o si lo que estamos trabajando es, o podemos trabajar con un nivel alto y no con una cosa doblemente alta que no va hacer funcional</p> <p>¿Tu sientes que todos los miembros del jardín comparten la misma visión pedagógica, van hacia el mismo camino?</p> <p>Tal vez no por falta de conocimiento o porque a mí me</p>
--	---

<p>haciendo una cosa o como echarse uno el agua sucia delante del directivo y no decirselo primero a la persona pienso yo que de pronto eso si se ha hecho más una norma como, venga nosotras dos hablamos o nos decimos las cosas y si no lo podemos solucionar pues hay si se le dice a María Fernanda o no sé, yo lo trato de hacer y siento que de pronto si, digamos siento que cuando uno empieza hacer algo, empieza a generar.</p> <p>Comunicación:</p> <p>¿Y con las directivas que temas, hay temas de pronto solo de los niños o hay otros temas que se traten ten con ella que sientes que por ejemplo tu trates con ella?</p> <p>No , pues si es como más de los niños, más de que están preocupadas por los niños que (¿?) niños si como mucho, de que hablar muchas cosas personales como se podría decir pero en ese momento de pronto si, a mi me digamos, no revisé el correo la semana pasada porque tuve unos inconvenientes en mi casa entonces me dijo entonces que... pues yo le conté que mi suegro estaba hospitalizando que entonces ella me pregunto y comenzó la charla hay y ya pues digamos generalmente en este momento ya no...</p> <p>entiendo que ellas tienen que ser las directivas y tienen que tener un punto más arriba pero sí es como muchas veces decir las cosas muchas más duras decir cosas y de pronto eso hiere susceptibilidades y no es que le tengas que hablar a uno como hay mi amorcito pero si mostrándole a uno más la razón del porque se te llamo la razón y no porque a mí se me ocurrió que está mal y pasa lo mismo con las profesoras que ven una cosa mal y justo después la embarra otra le pasa a uno algo y el niño se cayó y entonces ya empezó con uno entonces como en el día pasaron como diez cosas, digamos se encasillan también esas cosas en una persona que no puede ser que porque no tenga experiencia</p> <p>reglas implícitas hay ahí?</p> <p>Como el respeto la responsabilidad de ciertas cosas, o sea puede ser que ella no me digan muchas veces (¿?) de pronto no le lo dirían pero yo lo asumo, yo sé que tengo que estar más pendiente, si como el respeto, como la comunicación eso de</p>	<p>funciono más el no ser tradicional si no que me funciona más el ser constructivista entonces resulta como ser lo más funcional para cada clase, para cada momento, para cada miss, entonces no todas vamos en una línea y lo que te decía las áreas fuertes que necesitan otro tipo de enfoque más que otras áreas, digamos hay que trabajar otras áreas con mucha más dedicación y paciencia y hay otras que es más de que hagámosle y demos resultados.</p> <p>Sientes apoyo por partes de las directivas del jardín en cuanto a lo que haces, en actividades, sientes apoyo?</p> <p>Si digamos entre muchas cosas si, a veces de pronto uno no hace tanto énfasis en lo que uno quiere entonces no recibe ese apoyo por lo que uno mismo le presento atención a eso, como que no yo le voy a insistir y lo voy hacer mire que lo bueno, y así ellas te poyan, pero cuando uno dice una cosa y a bueno dejemos así y no resulta nada, pero si generalmente ellas están muy, si te parece chévere este libro listo entonces Mafe le pudo sacar copia, si sácale fotocopia.</p>
--	---

<p>estar uno diciendo oh!!</p> <p>Muchas veces las inquietudes nacen en las mismas clases digamos, pero entonces a mi me preocupó algo de la clase y de algo que creo que siguió mal que es eso la primicia de cambiar y de tratar de que mi entorno sea así, pues uno como no, en ese momento no salgo y lo cuento porque a veces si se genera mucho eso, pero si en el cambio de clase pienso que de pronto o (¿?) mira que tal niño hizo tal cosa y muchas veces pasa a las dos de la tarde cuando ya sale y digamos como yo soy la que me quedo acá entonces de pronto van a mi salón y así no pues como en esos espacios como en el intercambio de clase o digamos cuando estamos en almuerzo o en las onces son como los espacios en los que hablan uno así.</p> <p>No pues así que haya un momento como tal, no pues siempre como en el cómo decirlo como en el pasillo si digamos Mafe viene a decirme algo de un niño entonces va a mi salón y me dice, o yo me acorde de algún niño, a veces si es un llamado de atención te citan a la oficina cuando es algo muy concreto</p>	
---	--

Fecha: 7 de Julio de 2012	
Lugar: Jardín infantil Jugar Para Aprender	
Entrevistador: Lorena Ñustez	
Entrevistado: July Rodriguez	
Nombre: July Lucero Rodriguez Cortez	Edad: 25 años
Género: Femenino	Cargo: Docente Matematicas, encargada del grado Prejardin
Experiencia en la institución: 1 año y 6 meses	

Relaciones sociales:	Relaciones académicas
<p>17. Relaciones de afinidad: Tu decías que en general tienes buenas relaciones con tus compañeras, ¿a nivel personal sientes que con alguna hay mayor afinidad?</p> <p>Pues no, pues de pronto que sienta admiración que es diferente, digamos es diferente que yo diga hay una amistad que de pronto le cuente mis cosas y eso no como tal no hay pero digamos si hay una admiración pues en ese sentido yo con miss Johana que es la profesora de lectoescritura y con miss Viviana siento que si hay veces que hay afinidad y no igual con miss Alejandra también pero digamos puntualmente con ellas dos de pronto, con miss Johana porque ella lleva mas experiencia trabajando en jardines en colegios que decir yo entonces yo siento que yo le puedo consultar a ella ciertas situaciones y ella me va a decir no mira escríbele o tal cosa entre ciertas cosas que me puedan pasar igual con miss Viviana también de pronto con miss Alejandra precisamente por lo que ella no tiene mucha experiencia por lo que la esta construyendo, digamos eso como tanto en la parte pedagógica pero por ejemplo con mis Alejandra de que yo le diga oye como le puedo escribir de pronto en la agenda que no suene tan feo o algo, digamos con miss Alejandra no pasa eso pero esta lo de ingles, yo no se ingles el ingles que yo tengo es muy básico entonces yo a ella si le pregunto oye como se dice tal cosa o será que dije bien o será que estoy diciendo mal entonces esa afinidad que digamos no encuentro con ella en esa parte pedagógica de digamos de decir tal cosa si la encuentro en el ingles que por ejemplo se que Viviana y Johana tampoco saben .</p> <p>Esa es la percepción que tienes hacia ti pero ¿has visto que entre ellas haya algunas que sean como amigas que sientes que se haya establecido una amistad entre las profes?</p> <p>Pues no se pienso que no, pienso que, de pronto miss Alejandra y miss Viviana pero de pronto estaría cayendo en el error ya que ellas tienen que planear cosas los viernes entre las dos al igual que Johana y yo, entonces si pienso yo en ese sentido, es digamos por que tienen algo en común y se unen para hablar de eso en común, pienso yo por ejemplo.</p> <p>¿Pensándolo desde el tema institucional, percibes que haya un tipo de favoritismo entre las profes de parte de las</p>	<p>17. Relaciones laborales: ¿Cuéntame cuales son las funciones específicas que tienes dentro del jardín?</p> <p>Bueno, como te comentaba antes yo soy la encargada del área de matemáticas, entonces desde párvulos, desde lo que es la iniciación de las pre-matemáticas y las matemáticas en los niños hasta transición yo estoy en el proceso de matemáticas entonces es todo lo que... el conocimiento de los números, conocimiento de operaciones, digamos actividades lógico-matemáticas, nociones, todo lo que tenga que ver con la parte de matemáticas eso lo hago yo, donde si, en ese sentido, en el área de matemáticas la encargada soy yo, y fuera del área de matemáticas soy la encargada del curso de jardín entonces digamos yo soy la titular, soy la que me encargo de los niños, de que traigan sus cosas, de que ellos, digamos si alguno no esta trabajando con las otras profesoras, entonces yo hablo con el niño de que esta pasando de solucionar los inconvenientes que se presenten como tal en el nivel de jardín, igual con los papá, esas son como mis funciones.</p> <p>¿con las directivas como se manejan estos acuerdos, tu sientes que haz establecido acuerdos con ellas, digamos de manera directa, o tal vez acuerdos que implícitamente se han informado?</p> <p>Acuerdos como tal, no se, no lo veo tan marcado pero si obviamente cuando pasa alguna cierta situación que uno dialogue y que llegue a un consenso, se hace así, pienso que en ese tipo de cosas es que se ve como un consenso un acuerdo, en todas las empresas o instituciones va haber un orden jerárquico de todas maneras pienso yo que cualquier cosa que te digan las directivas tu lo vas hacer, por que ellas lo dicen, pienso yo que eso pasa en todo lado, y digamos que a veces hay cosas que se pueden acordar pero hay otras que realmente son así, no se discuten</p> <p>¿Desde las directivas sientes que hay como una recompensa o estímulos hacia las profesoras?</p> <p>Si</p> <p>¿Cómo cuales?</p>

<p>directivas?</p> <p>No veo favoritismo, que hay una persona favorita así no, pero si de pronto que en situaciones que están diciendo en general, digamos si estamos en reunión y estemos hablando, siento que aunque ellas no lo digan, siento que dicen cosas puntualmente cosas para ciertas personas para que cierta forma indirectamente sepa ese mensaje, en ese sentido si percibo eso, pues digamos no tanto de digamos de favoritas no, pero si de pronto a veces siento que en algunas situaciones le tienen consideración a mis Liliانا entonces yo digo...</p> <p>¿Es la que esta embarazada?</p> <p>Si, exacto es entendible y todo, pero digamos, no se, de pronto puedo ser injusta por lo que no he tenido un hijo y no estoy embarazada y no se que es eso, pero yo siento que a veces hay cosas que pasan que yo digo...</p> <p>¿Podrías pensar en algo puntual en donde de pronto sientes que...?</p> <p>Aun que nunca lo digo, pero digamos yo sentía que ella llegaba tarde, digamos ocho y diez pasaditas, por eso digo siendo injusta por que no se si le dijeron puntualmente a ella sola, pero digamos yo a veces siento que no esto, por ejemplo unas vez yo llegue tarde y yo había avisado que tengo tal situación y estoy en un trancón, y la Señora Mercedes me recibió con un buenas noches, si me entiendes, en ese tipo de situaciones me incomoda eso.</p> <p>Pensando en tus relaciones con las otras profesoras como lo administrativo y con los niños ¿Cómo te sientes en el jardín, como te sientes trabajando en este espacio?</p> <p>Yo me siento bien, satisfecha con el proceso que he llevado hasta el momento, pienso que todas las cosas que de pronto yo he dicho, o he comentado lo hago en pro de mejorar, pienso que ese proceso a sido bueno, me siento bien, obviamente hay momentos en los que uno siente estrés pero eso es normal, en todo lado pasa y esas situaciones suelen pasar, pero hasta el momento en las cosas que han pasado respecto a mi, pienso que ha sido una buena relación, que eso se ve con los niños se ve con los papás, se ve con mis compañeras, con las directivas</p>	<p>Puntualmente yo, si, digamos el año pasado fue muy gratificante para mi, llevaba como un mes, mes y medio y me subieron el sueldo, entonces eso fue gratificante por que para que tu lleves tan poquito y que te reconozcan eso, pues bien, eso el año pasado, este año también paso, lo que yo te decía ahorita, ellas a veces le manifiestan a uno como su satisfacción con el trabajo de nosotras o el mio, por que no se si con las demás, por ejemplo puntualmente este año me premiaron, bueno me dieron un curso de ingles, que ellas me van a poner a estudiar ingles, entonces siento que de cierta manera si como que te recompensan lo que tu estas haciendo</p> <p>¿Sientes como adecuado esos tipos de estímulos?</p> <p>Si, no, pues si por que digamos ese tipo de cosas de que te suban el sueldo y esa otra parte de capacitación que es gratificante no solo para el jardín si no para mi como docente por que voy a poder subir un poquito mi profesión y decir soy bilingüe o manejo un nivel de ingles mayor, pienso yo que es gratificante y lo recompensan</p> <p>dentro del proceso pedagógico también genera en parte estrés, que si yo se que desde el área de matemáticas los niños de transición no están listos y se presentan a un colegio grande y llego mal, entonces toda la responsabilidad cae sobre mi, entonces a veces pienso que ellas dirán, por que en el colegio, por que en el cuaderno, por que tal cosa, entonces si, como todo el tiempo trabajándolos en el cuaderno, cuaderno, cuaderno, pero es que yo tengo que llegar a objetivos y que si después, ellas, nuestras directivas, ellas quieren que uno siempre sea lúdico y eso es bueno, yo digo que no, pero en momentos uno si necesita puntualmente que ellos estén sentados en un libro, trabajando en un libro o sentados trabajando en el cuaderno, por que obviamente... ellos van a llegar a un colegio grande, puntualmente te lo digo con transición, de pronto con los otros no hay tanto inconveniente, pero de que ellos lleguen a un colegio grande, a ellos no los van a poner a jugar con los números en el parque, a ellos los van a sentar, y si yo todo el tiempo estoy jugando con ellos en otros espacios, en la sala, en el parque, en, no, diferente tenerlos sentados en una mesa, no cuando lleguen allá a concentrarse no se vana concentrar</p>
--	---

<p>18. Solución de conflictos:</p> <p>¿Cuándo existen esas inconformidades como se solucionan?</p> <p>Bueno pienso yo que por ejemplo que María Fernanda se da cuenta o le cuentan algún tipo de que no mira de pronto la profesora esta haciendo tal cosa pues veo yo, percibo que ella llama a la profesora y habla con ella puntualmente o digamos cuando ya es un tema que compete a todas pues nos reúne y habla con nosotras, pienso que en el tema de manejos pues siento yo que a veces pues esta bien, obviamente pues digamos eso es como todo hay cosas por cambiar por mejorar que a veces uno siente, de pronto no fue la forma de solucionarlo.</p> <p>algún tipo de conflicto De ustedes los profes con ellas, con el personal administrativo</p> <p>Si, siento que si, de pronto hay momentos en que ellas si se molestan con cierta profesora y hacen entenderle o le dicen puntualmente, mira tal cosa, estas fallando en esto, si a veces si pasa eso, pero conflicto, conflicto no, obviamente cosas que hay por mejorar o falencias que tienen, que tenemos</p> <p>¿Y sientes que se manejan de la forma adecuada, o sea como cuando hay esas falencias?</p> <p>Pienso que cuando, digamos es puntualmente hacia cierta persona si, pero cuando es en general con todas seria bueno descurtirlo o decirlo</p> <p>¿Se podría decir que hay algún tipo de autoritarismo por partes de las directivas del jardín hacia ustedes?</p> <p>Pues, autoritarismo como tal, que yo diga mejor dicho, digamos obviamente si hay autoridad pues por que ellas son las directivas y las que manejan el jardín, y pues digamos que nosotras estamos inmersas a cualquier cosa que ellas puedan decir, si, siento que si, pero digamos que hay autoritarismo muy marcado, digamos que a veces ellas se prestan para dialogar las cosas, entonces siento que no</p> <p>Cuando uno trabaja en alguna institución siempre tiene una percepción acerca de la institución y digamos que a veces uno hace comentarios acerca de como se esta</p>	<p>18. Percepción autonomía:</p> <p>¿En el tema de los directivos del jardín, sientes que ellas les otorgan como la autonomía necesaria para llevar a cabo las actividades o las funciones que ustedes tienen?</p> <p>Si, digamos que si, siento que hay autonomía en el momento en que te dan la libertad para hacer cierta actividad, como que no te ponen problema en decir, quiero hacer una actividad en el parque, entonces ellas me van a decir no, en el parque no, aquí en el jardín, entonces siento que en esa parte de espacios y todo hay autonomía que de pronto sienta que ellas a veces digan, no, o sea uno les dice algo a los niños o los esta corrigiendo, pero de pronto que les esta haciendo caer en cuenta de algo que no estuvo bien hecho, que de pronto que ellas a veces te digan, no, pero no, que lo desautoricen a uno delante de los niños, por ejemplo que yo le estoy diciendo, que de pronto un niño me metió los dedos dentro del sellito de la cosa de los sellos, y yo no, por que lo hiciste, no te ganaste el sello por que no hiciste la tarea, los niños que tienen sello tienen la tarea, entonces digamos que la niña o el niño depuso a llorar, entonces digamos ellas son muy condescendientes en algunos momentos y entonces si, digamos la niña esta llorando o el niño esta llorando por alguna situación que se le dijo, y que lleguen ellas, a que no, no te preocupes eso pasa, siento que a veces desautoriza y de todos modos los niños son muy conscientes de muchas cosas, y digamos acá ellos, todos los niños son conscientes de que de cierta manera ellas son las que nos controlan a nosotras, entonces que cualquier cosa que ellos puedan hacer con ellas, saben que nosotras vamos a estar como a un lado, no se si me haga entender, pero, pero...</p> <p>¿Cómo que ellos perciben esa jerarquía?</p> <p>Si, claro, total, ellos perciben que si dentro del salón esta María Fernanda o Doña Mercedes, ellos saben que cualquier cosa que digan dentro del salón con ellas, ellas van hacer condescendientes o algo, y que uno no va a poder decir no, por ejemplo que estamos en cierta actividad y ella diga oye por que no los llevamos al parque, ni modos que tu le digas a ella no, que no te parece prudente, no les puedes decir no delante de los niños y ellos son conscientes que nosotras estamos como regidas a ellas, o digamos hay como una jerarquía, entonces en ciertas situaciones si pasa eso</p>
--	---

<p>manejando ¿Cómo sientes que manejan las directivas ese tipo de comentarios?</p> <p>Mi percepción acerca del jardín es un buen jardín, en general todas hacemos un buen proceso y todas estamos en preocupación por los niños de sus procesos en obtener cosas benéficas de ellos, en que ellos se sientan felices, se sientan bien y a gusto con el proceso, que no se sientan mal. O que no se sientan que no se les da la importancia, la percepción con tal del jardín es bien, todas somos personas calificadas, cada una tiene un buen manejo, como tal en las directivas pienso que a veces hay temas entre ellas que de pronto ellas dos no están de acuerdo entonces discuten, se comentan de forma fea, es incomodo para los niños, bueno los niños tanto no lo han visto, pero nosotras si notamos cuando ellas están molestas, cuando de pronto ante cierta situación ellas no llegan a un consenso y se ponen de malgenio</p> <p>¿Y eso lo perciben ustedes?</p> <p>Claro, total, digamos que a veces, bueno ellas no tanto discuten, si no que hay como ese choque, entonces sale la señora Mercedes de malgenio, y nos sentimos presionadas o de pronto fue algo que paso con nosotras, por esa parte resulta ser incomodo igual con María Fernanda también se le nota a ella cuando hay un tipo de cosa que... o sea uno no puede venir a decir cualquier cosa por que de pronto si, pienso que eso es incomodo.</p> <p>19. Lealtad a sus compañeros:</p> <p>¿En el tema académico y de tus compañeras, hay alguna con las que sientes mayor afinidad académica, que sientas que comparten metodologías?</p> <p>No, pienso que no, con todas el proceso es, cada una desde su área le aporta un granito a la tuya, entonces por ejemplo la de motricidad puede ayudar a que los niños coordinen mas ciertos movimientos finos y gruesos que pueden aportar a tu área, lectoescritura que te pues total que aprendan a escribir y eso, digamos la parte de ingles también para que tu puedas enriquecer tu proceso con vocabulario, que yo diga afinidad no, yo creo que con todas, por que todas tenemos que ver con el proceso de todo, entonces cualquier cosa que pase con</p>	<p>¿y ese tipo de cosas a dificultado tu labor como docente?</p> <p>No, o sea no pasa todo el tiempo, pero digamos...</p> <p>¿Pero cuando pasa?</p> <p>Cuando pasa resulta ser incomodo, es incomodo para nosotras es como por decir a ti te pasara eso, tu estas haciendo tu labor y que tu jefe o una persona que tenga un rango mayor al tuyo te diga, o estas tu trabajando y te diga oye por que no haces tu tal cosa, entonces tu no puedes entrar a discutir esa parte por que no es el espacio ni el momento, y de cierta manera tu sientes que lo tienes que hacer por que te están mandado.</p> <p>¿Se realizan en el jardín algún tipo de supervisiones frente al trabajo de clase y quien las realiza?</p> <p>Si, puntualmente María Fernanda aunque la señora Mercedes indirectamente en ocasiones</p> <p>¿Cómo esa supervisión?</p> <p>Digamos que, dentro de nuestra funciones es llevar a cabalidad el cronograma, digamos que nosotros tenemos unas fechas estipuladas para entregar ciertos tipos de trabajos, el parcelador, la planeación de las actividades del todo el mes de su área eso puntualmente lo supervisa María Fernanda por que como te comentaba ella se encarga del proceso pedagógico, y digamos ella revisa eso y te hace comentarios a partir de eso, eso por un lado, por otro lado, digamos eso es una forma de controlar, la otra es dentro de los salones María Fernanda a veces entra al salón a mirar la clase y los procesos de los niños pienso que es una forma también, que ella tiene para supervisar, o que ella salga y mire haber que están haciendo de forma esporádica</p> <p>¿Te parecen adecuadas esas supervisiones?</p> <p>En ocasiones si, y en ocasiones no, por lo que te digo, digamos puntualmente por ejemplo María Fernanda entra y tu estas haciendo tu clase y ella te pregunta otra cosa o algo fuera, entonces eso hace que los niños pierdan la atención o se desconcentren, o que tu estas haciendo una actividad y que ella quiera poner su granito de arena, no por que sea malo, pero de pronto genera a los niños distracción o confusión, no se si es prudente pero de alguna forma tienen que controlar el</p>
---	--

<p>cualquiera de ellos con todas nos hablamos para saber si es solo conmigo o es con todas, entonces pienso que no hay afinidad marcada con alguna no, ni en la parte académica ni en lo personal, o sea todas estamos en colaboración, en solidaridad y trabajo en equipo</p> <p>20. Comunicación:</p> <p>¿En ese tema de las relaciones entre ustedes como profesiones o identificas algún tipo de propuestas que se puedan hacer para mejorar?</p> <p>Siento que como lo planteas estas diciendo que como que nosotras no nos socializamos o algo así, pero no, es lo que yo te comento, el ámbito que nosotras tenemos acá dentro de la jornada de trabajo que tenemos siempre estamos en función de los niños y en función de nuestra área entonces pienso yo que es por eso que no se da el que nosotras compartamos mas en ese sentido</p> <p>¿No sientes que haya necesidad de mejorar en cuanto a las relaciones que tienen las profes, sientes que es la adecuada?</p> <p>Pues siento que no, pero de pronto si como hablarnos entre nosotras con las directivas y pienso que a veces es muy saludable que le digan a uno las cosas que me digan puntualmente –July de pronto mira es que no se, de pronto la situación no la manejaste bien – me parece saludable que a mi me digan las cosas por que eso me hace caer en cuanta de que yo de pronto estoy cometiendo una falla y que por esta falla que yo sigo cometiendo de pronto el niño no va a responder como yo necesito que el lo haga, pienso yo en ese sentido.</p> <p>¿Cuándo ahí conflictos, en tu caso particular buscas otros espacios donde puedas manifestarlo?</p> <p>Si, en ciertos momentos si lo hice, digamos cuando, si yo a veces lo digo, digo no es que no me pareció, o de pronto no se, o puede que este equivocada, pero a veces yo siento que cuando uno lo dice... bueno si lo escuchan a uno pero sigue pasando, pienso yo en ese sentido, hasta el momento que yo sienta que ¡woow! el problema, no.</p> <p>Pero digamos cuando tu tienes que decir algo frente a algo</p>	<p>proceso, pienso que hasta el momento no a afectado</p> <p>¿No ha generado mayores inconvenientes?</p> <p>Si, no ha generado mayores inconvenientes, digamos genera inconvenientes cuando cierto comportamiento de un niño que no les parece adecuado, ellas de pronto lo desautorizan a uno, es hay donde los niños manipulan situaciones y saben que con María Fernanda o la señora Mercedes uno no va a entrar en discusión</p> <p>¿A nivel de tus funciones dentro del jardín, cuales son las decisiones específicas que tu sientes que puedes tomar?</p> <p>Ciertas situaciones que tu puedes manejar dentro del salón, que no afecte de cierta forma que se necesite el apoyo de ellas o su intervención, pienso yo que cosas mínimas, por ejemplo como te digo yo, si se le quedo la cartuchera a un niño es decisión mía como le manejo el tema a la mamá, pero son cosas mínimas en las que uno puede tomar decisiones y ser autónoma, otra cosa en el manejo de los cuadernos, digamos que María Fernanda se meta con el cuaderno de matemáticas o de los otros, no para que, en el manejo del área en general es de autonomía, y las decisiones que yo tome de tenerlos en el salón o de sacarlos en cierto momento, esas son propias mías</p> <p>¿Podrías pensar en algunos momentos o situaciones que te dan tranquilidad en tu cotidianidad acá en el jardín?</p> <p>Huy, bueno me genera tranquilidad ver que llevo un año trabajando y veo buenos resultados, veo que la metodología y las estrategias que he trabajado se están viendo, eso me genera tranquilidad, me genera tranquilidad que la forma en que estoy trabajando en los niños funciona, o bueno no tanto funciona por que no son maquinitas, pero responden de manera bien, no están presentando dificultad o se están frustrando por que no pueden hacer las cosas, eso me genera tranquilidad, otra cosa que me genera tranquilidad y mas que tranquilidad satisfacción es ver que a veces los niños son contentos contigo, que si les dicen valla con miss July y ellos huy con miss July, pienso que eso le genera a uno satisfacción a uno bien, genera momentos bueno, para uno es gratificante ver eso</p> <p>¿Una satisfacción como profesional?</p> <p>Claro, total, yo pienso que ese tipo de cosas cuando uno esta trabajando y ve que están pasando buenas cosas con los niños</p>
---	--

<p>¿tu sientes que hay apertura para recibir esos comentarios o esas cosas que tu tienes para conversar con ellas?</p> <p>Siento que, si</p> <p>¿Se puede decir que hay o percibes que sientes apoyo por parte de las directivas del jardín?</p> <p>Si, en general conmigo siento que si, bien, hay un apoyo, ellas muestran satisfacción, creo que esta el momento los problemas o dificultades que hayan pasado o las cosas en las que ellas sientan que no están de acuerdo han sido bien, no ha sido de inconveniente ni de problema, hasta el momento el manejo que sea dado ha sido bueno.</p> <p>Pensando como en el tema de las relaciones que se tienen tanto como los compañeros de trabajo o directivas ¿tú identificas que factores son los que pueden obstaculizar las relaciones en algún momento?</p> <p>Siento que desde la parte laboral y personal, no, pues digamos que si que cada una le da un buen manejo, cuando tienen algo que decir lo dice, seria diferente cuando yo empiezo a ser como un chisme, pienso que ese tipo de cosas influye mucho pero acá no, yo siento que todas cualquiera cosa que no nos parezca o no nos guste, o que no sea así, lo hablamos, entonces eso permite que haya una buena relación</p> <p>¿Y con las directivas, hay algo que obstaculice esa relación, o también fluye bien?</p> <p>Yo creo que si, en general se dialogan las cosas, se dicen, en algunos momentos ellas están de acuerdo con nosotras, bien</p> <p>¿Tu has propuesto algún tipo de cambios o sugerencias relacionado con el jardín?</p> <p>Si, en ese sentido si, por ejemplo este año en párvulos hay muchos niños, entonces yo si les comente la situación a ellas, personalmente no es por que no me sienta capacitada para manejar tantos niños, si no que digamos en ese grupo son muy pequeños todos tienen un proceso diferente y un proceso de adaptación hay unos que están desde el año pasado y otros que son nuevos, entonces yo pienso que a veces que puntualmente en ese curso a veces tener muchos niños no permite que tu avances o trabajes bien con todos, pienso que se dialogo y tomaron acciones por que pues si, a veces si pasaba por</p>	<p>eso te da tranquilidad y te dicen oye estas trabajando bien, o de pronto que los papás te lo reconocen, yo digo que eso es como una gratitud a tu trabajo y ver que estas haciendo bien las cosas</p> <p>19. Norma de la mediocridad:</p> <p>20. Liderazgo:</p> <p>¿Cuáles crees que son las características de las docentes aquí en el jardín de Play to Learn, como las describes?</p> <p>Pienso que las docentes de acá del jardín, primero son como muy conocedoras de su proceso y de su vocación como tal, o sea de su labor como docentes, digamos que cada una de nosotras, tiene que ser conocedora de que su trabajo es con los niños, de que uno se encarga de su proceso pedagógico y de pronto también de la parte socio-afectiva digamos de... cualquier inconveniente que se presente, pienso que son personas como que tomamos iniciativa para hacer las cosas</p> <p>¿Cómo propositivas?</p> <p>Eso, si como que queremos llegar a un propósito, como adjetivos que queremos, no, no por esa parte, somos como personas que ante cualquier situación ser creativas y tomar el mando, como proponer cosas, pienso que asi son las docentes, digamos que tienen un buen manejo de los niños, y también con los padres de familia que es super importante, llevar una buena relación con los papás, y en cierta medida nuestra carrera y nuestra profesión es líder, tenemos que ser lideres.</p> <p>¿En la cotidianidad del jardín has percibido que alguna de ustedes de las profes sea como la mano derecha de las directivas?</p> <p>No, el año pasado si lo sentía así, digamos María Fernanda se tuvo que ausentar por momentos por capacitaciones, entonces delegaban la función en miss Johana, entonces yo antes si percibía eso, y de hecho ellas dijeron, miss Johana es la coordinadora, cuando yo no estoy ella es la encargada o algo, en ciertas cosas, pero si sentía antes como que ella era la</p>
--	--

<p>ejemplo, puntualmente con dos o tres que realmente no dejaban trabajar a los demás o que eran muy pequeños, también resaltaban mucho en ese momento, como son tan pequeños hay unos que manejaban todavía pañal y hay otros que ya eran independientes ese proceso, o estas pendiente de llevarlos al baño a todos o pendientes de el pañal de los otros entonces eso también dificulta, en su momento yo lo manifesté</p> <p>¿Y cuando tu lo manifestaste como sentiste esa...?</p> <p>Siento, que hubo como esa reflexión de que si pasa algo, si, pero pues igual, como te digo, hasta el momento la solución ha sido bien, por que la profesora de maternal hizo refuerzo a esos niños, lo que permitía que uno trabajara a cabalidad con todos, se manejo la situación, pero digamos ella esta embarazada, entonces yo digo que después de que ella se vaya ¿Qué va a pasar?, en esa parte siento que si, pues fue algo que yo dije y en general todas que algo pasaba.</p> <p>en la cotidianidad del jardín que situaciones o momentos sientes que te generan como estrés a nivel laboral?</p> <p>Me genera estrés, por ejemplo, el no tener tiempo con mis niños, con mis niños como tal, solo tener el espacio el viernes para estar con ellos y por la tarde de una y media a dos, eso me genera estrés, primero por que, yo tengo dos niños que se van a la una y media, igual hay profesoras que a esa hora se le van mas, entonces digamos el momento para estar con las agendas y llenarlas es complicado, entonces pienso yo que en esos momentos puntualmente hay estrés por que obviamente por que tu... un momento en los que tu dejas unos niños en cierta actividad por ejemplo estoy en transición por lo general siempre lo hacemos cuando son niños grandes por que en párvulos obviamente no se presta, pero digamos que si, bueno así sean cinco o diez minutos, pero yo pienso que igual eso genera estrés por que tu tienes que estar concentrada llenando las agendas y de pronto los niños terminan y empiezan miss tal cosa, miss tal cosa, entonces son cortos tiempos pero que generan igual estrés o que de pronto a veces llegan por los niños antes de la hora y no le avisan a uno, o de pronto le avisaron a ellas pero ellas no nos comunicaron a nosotras, entonces como, apúrate el niño que tal cosa, entonces eso genera estrés.</p>	<p>mano... que el año pasado si se marcaba mucho eso de que ella era la mano derecha, ahorita siento que no, o sea siento que igual que no, no pasa.</p> <p>¿A nivel académico pensando en la manera en que se organiza el jardín, que percepción tienes de los programas académicos y de las actividades que se realizan en el jardín?</p> <p>Siento que todo el tiempo estamos en busca del objetivo, siento que en todo momento estamos en llegar a un objetivo con los niños, en que los niños salgan con ciertas habilidades y ciertas competencias que son importantes para su vida y su proceso académico, eso lo percibo</p> <p>¿Sientes que están bien estructuradas?</p> <p>Si, digamos si, en algunos momentos, como te explico yo, digamos uno tiene como un margen de trabajo con ellos de pronto hay ciertos temas o ciertas cosas obviamente le van a causar mas dificultad a un niño que a otro, y se van a demorar un poquito mas de tiempo, que en eso que tu dices no, de pronto yo me voy a gastar tanto tiempo, y tu te das cuenta que es un proceso difícil para ellos y te hace retrasar el proceso, si me entiendes, de que tu no puedas cumplir a cabalidad todos los objetivos del año por decirlo así, que fue puntualmente lo que paso el años pasado, afortunadamente los niño salieron bien y todo, pero digamos si a veces uno se enfoca en hacer tan bien su trabajo que yo personalmente prefiero que cualquier tema que yo les doy a los niños hasta que no lo conozcan muy bien no paso al otro punto por que si no les voy a causar una confusión peor, y no me</p> <p>van a funcionar ni con este ni con este, entonces pienso que si, el punto a a veces como por estar en el cumplimiento de objetivos de que el niño me tiene que salir leyendo y sabiendo tal cosa, de pronto si a veces los niños reaccionan con comportamientos feos, de pronto estamos exigiéndoles mucho y por eso los niños hacen pataletas y se portan así.</p>
--	--

Fecha: 7 de Julio de 2012	
Lugar: Jardín infantil Jugar Para Aprender	
Entrevistador: Lorena Ñustez	
Entrevistado: Viviana Gutierrez	
Nombre: Viviana Andrea Gutierrez	edad: 23 años
Género: Femenino	Cargo: Docente Motricidad, encargada del grado Transición
Experiencia en la institución: 1 año y 6 meses	

Relaciones sociales:	Relaciones académicas
<p>21. Relaciones de afinidad:</p> <p>Considera que en general las relaciones entre con compañeras y directivas son buenas, siente que todas se apoyan y se esfuerzan por hacer un buen trabajo con los niños. Siente que por lo general hay un trato cordial y normal entre todo el personal del Jardín.</p> <p>En la relación con sus compañeras le gusta su solidaridad y cooperación en cuanto al trabajo y siente disgusto por que a veces percibe que estas no siempre dicen todo lo que piensan. Le molestan los momentos en que por ejemplo llega y su compañeras dejan de hablar, lo que le hace pensar que hablan sobre temas relacionados con ella y no se lo dicen directamente. Sin embargo manifiesta que en ocasiones prefiere no tomarse las cosas tan personales y mejor ignorar ese tipo de situaciones.</p> <p style="padding-left: 40px;">En cuanto a las directivas, le gusta los reconocimientos que hacen de las labores de las docentes y no le gusta cuando existen peleas entre las directivas porque siente que de alguna manera dificulta el ambiente del jardín.</p> <p>No reconoce mayor afinidad con alguna compañera en especial, comparte con todas y en la misma medida. Reconoce tener buenas relaciones con todas sus compañeras en general.</p> <p>No considera que tenga amigas dentro del personal del jardín. Siente que se trata de solo relaciones laborales.</p>	<p>21. Relaciones laborales:</p> <p>A nivel profesional siente que tiene una buena relación con las directivas del jardín. Es una relación cordial y respetuosa.</p> <p>Manifiesta agrado por el curso de primeros auxilios que el jardín le permitió hacer el año pasado. Siente que eso demuestra apoyo por parte de las directivas. Manifiesta que para las llamadas de atención también se hacen de manera verbal, por parte de las directivas.</p> <p>22. Percepción autonomía:</p> <p>Reconoce como reglas implícitas las relacionadas con las responsabilidades que cada una sabe que debe cumplir y destaca la importancia de que ante las situaciones que pasen, se hable primero con la persona directamente implicada antes de conversarlo con las demás.</p> <p>Manifiesta sentir admiración por mis Johana, pues es alguien comprometida con su trabajo y que siente que por su experiencia sabe manejar situaciones con los niños y con las directivas.</p> <p>Reconoce que se relaciona con todas en general porque se apoyan para todos los temas relacionados con los niños.</p> <p>23. Norma de la mediocridad:</p>

<p>No siente que cuente mucho de su vida a las demás.</p> <p>Con todas las profesoras en general siente que tiene buena relación y no hay una afinidad académica en especial.</p> <p>22. Solución de conflictos:</p> <p>Manifiesta que se siente cómoda en general en los momentos de clase y del trabajo con los niños. Reconoce su incomodidad por los momentos en que se presentan peleas entre las directivas del jardín , ya que eso dificulta el trabajo y genera un ambiente tenso en todas.</p> <p>Cuando surgen diferencias o inconformidades en cuanto a su trabajo, siempre trata de que se conversen directamente. Reconoce la importancia de hablar directamente con quien se tuvo la dificultad, para poder solucionar las diferencias.</p> <p>Aunque en general considera que existen relaciones buenas y cordiales entr el personal, cree que para mejorarlas es importante que se tenga en cuenta el tema de hablar directamente de forma clara sus asuntos.</p> <p>En este punto menciona algunas diferencias que en algún momento tuvo con Alcira por cuestiones relacionadas con el almuerzo de los niños pero que ha aprendido a manejarlas y a no darle mayor importancia.</p> <p>A nivel de situaciones que le generan tranquilidad, reconoce los espacios de clase en lo que puede compartir con los niños y disfruta hacerlo. En cuanto a momentos de estrés que le son generados, habla del momento en que salen las rutas en la tarde, ya que debe estar pendiente de agendas, limpieza de los niños, llevarlos a ruta y estar atenta de los niños que no se van en ruta. Siente que es el momento de mayor estrés y que hay presión par que todo salga rápido y bien. En este punto menciona los acuerdos acerca de los que se ha hablado sobre sacar primero las maletas y luego los niños, pero que e realidad nunca se llevaron a cabo.</p>	<p>24. Liderazgo:</p> <p>Siente que el papel de líder en el jardín lo tiene miss Johana, ya que en ella las directivas han delegado funciones y siente que es a ella a quien le pregunta dudas y acude cuando no sabe algo y no están las directivas, reconoecomo buena la relación con Johana.</p> <p>Siente que si aprende nuevas cosas de sus compañeras en cada área, especialmente de Mafe cuando envía artículos e información novedosa para que la revisen y de miss Johana en las actividades diarias con los niños.</p> <p>Considera que en cuanto a ambiente académico el jardín a sido muy bueno y que eso se nota en el avance de los niños, siente que los programas y la educación del jardín es muy buena.</p> <p>Reconoce que las felicitaciones se llevan a cabo de manera verbal, reconociendo sus logros frente a las demás.</p> <p>Reconoce el papel de líder que ejerce miss Johana, aunque no lo percibe como algo negativo, sino que por su experiencia en el jardín, se ha convertido en alguien en quien las directivas confían y depositan responsabilidades.</p> <p>Siente que todos los miembros del jardín comparten la misma visión pedagógica, ya que todas están encaminadas a buscar el bienestar de los niños. Considera importante el hecho de que se busque que la educación sea más vivencial y lúdica para que los niños aprendan más y de mejor manera.</p>
---	---

<p>Obstaculiza un poco los conflictos entre las directivas de jardín por el ambiente tenso.</p> <p>23. Lealtad a sus compañeros:</p> <p>Siente que en el jardín hay espacio para poder hacer críticas y observaciones acerca de lo que les parece, aunque no necesariamente se generan cambios. Habla de la situación de la salida tarde porque los papás de algunos niños no siempre llegan puntuales, aunque a ella no necesariamente le corresponde, siente que son acuerdos que deberían hacerse y tenerse en cuenta.</p> <p>24. Comunicación:</p> <p>En cuanto a los temas que se conversan con sus compañeras, reconoce que por lo general solo se habla sobre los niños, lo que les pasa, las actividades y temas sobre el jardín. Los temas informales que se tratan son pocos y por o general tienen que ver con la salud, o las preguntas sobre cómo están sus compañeras. Manifiesta que en ocasiones se tratan temas sobre chistes por ejemplo, pero siempre todo termina relacionándose con los niños.</p> <p>Con las directivos los temas también son sobre el tema de los niños y el jardín, no se tratan temas informales.</p> <p>Para conversar con sus compañeras se reúne en cualquier parte del jardín, los momentos en los que se conversa es por ejemplo antes de que comience la rutina escolar y dice que seguramente es por eso que no se tratan temas mas allá de los laborales, ya que por la jornada y el trabajo con los niños siempre están todas ocupadas y encargadas de sus niños.</p> <p>Con las directivas se reúne también en cualquier parte del jardín y solo cuando son temas muy serios se asiste a la oficina a conversar.</p> <p>Manifiesta que sí siente que las directivas escuchan sus opiniones aunque no necesariamente se generen los cambios que ella esperaría sobre las observaciones que se hacen. Se siente en confianza ante las directivas del jardín.</p>	
---	--

<p>A las buenas relaciones contribuye el respeto y el que se digan las cosas de frente y directamente. En general manifiesta sentirse contenta y tranquila de estar trabajando en el jardín, ya que disfruta el trabajo con los niños.</p>	
--	--

Fecha: 7 de Julio de 2012	
Lugar: Jardín infantil Jugar Para Aprender	
Entrevistador: Lorena Ñustez	
Entrevistado: Mercedes Beltran	
Nombre: Maria Mercedes Beltran Capador	edad: 52 años
Género: Femenino	Cargo: Gerente administrativa
Experiencia en la institución: 5 años	
Preguntas:	

<p>Relaciones sociales:</p> <p>25. Relaciones de afinidad:</p> <p>En el tiempo que llevas teniendo en cuenta también los tiempos que llevan cada una de las profesoras ¿has sentido mayor afinidad con alguna en específico?</p> <p>No, no como calificación todas tienen sus cosas muy buenas de pronto yo puedo decirle en este momento algunas personas de las cuales yo se que no se puede uno confiar, hay personas muy buenas pero que me las están dañando, como, como, ha meterse tanto, comentarios de ese tipo y las personas creen que uno no se da cuenta, haics se pusieron bravos y aprovechan eso para intrigar internamente, entonces yo no tengo, o sea afinidad.</p>	<p>Relaciones académicas</p> <p>25. Relaciones laborales:</p> <p>¿Cómo está organizado el jardín a nivel de las personas que trabajan aquí?</p> <p>A nivel de las personas que trabajan aquí, estamos organizados de la siguiente manera: tenemos una junta directiva, tenemos un gerente administrativo y un rector, del rector depende las profesoras, el psicólogo, las terapeutas y de la parte administrativa depende pues el rector y servicios generales</p> <p>¿Cómo ha sido tu relación tanto con las profesoras como con las otras directivas del jardín?</p>
---	---

<p>¿Y digamos tu haz percibido mas, una relación laboral entre ellas o una relación como de amistad?</p> <p>Creo que después de que sea laboral se les ha vuelto una amistad, amistad aunque entre ellas mismas no se confíen.</p> <p>26. Solución de conflictos:</p> <p>¿Qué conversaciones mantienes tú con ellas, que temas?</p> <p>Sobre los niños, lo que pasa es que siempre el hecho de que estamos las dos acá, a veces se presenta el inconveniente de que uno como mamá o como hija pueda tener sus encontrones y sus cosas por que no les gusta algo, pero eso pasa acá y en cualquier parte, puede que no sea mamá e hija, puede que sea el gerente y una auxiliar, pero eso pasa aquí o en cafarnau y a mi eso no me preocupa, por que eso es una parte administrativa que en toda parte se vive.</p> <p>¿Cuando se presentan ese tipo de inconformidades, de conflictos, de diferencias por alguna razón como se manejan?</p> <p>Yo lo que le digo a María Fernanda es que las citemos acá porque no me gustan las reuniones en las puertas ni en los corredores porque no queda evidencia y se le dice mire hay esto, esto y esto mire aclárelo y si eso no lo hacen entonces hay es donde uno de pronto les dice, ¿Qué paso? Buenas noches, pero si hay una falta hay que de pronto esta entre las cosas que tenemos que organizar es que eso se acabe, es una de las cosas que he bregado muchísimo con las profesoras y con los papas porque es que el otro caso interno también es mi cliente externo, entonces mi cliente externo me lo están atendiendo en la puerta, me le están contando cosas que no deben ser, es que María Fernanda dijo que tal cosa o es que doña Mercedes dijo que tal otra, ¿Por qué en la puerta? Si acá hay una oficina, papa necesita algo, si señor con mucho gusto, siga, entonces porque no podemos cumplir con eso, no es que quiero preguntarle a usted tal cosa, que pena papito pero no puedo ahorita porque es que tengo los niños adentro solos discúlpenos si quiere siga por favor que María Fernanda lo atienda o pida una cita, lo que sea, pero es un procedimiento</p>	<p>Dentro de ellas, ellas todas tienen, cuando se hace firma de contrato ellas tienen unas responsabilidades, unas funciones que se entregan en el día que se les hace el contrato de prestación de servicio, se les dice cuales son las responsabilidades y los documentos que ellas deben presentar a la institución; la relación con ellas obviamente si no hay un cumplimiento pues administrativamente también hay que llamar la atención por incumplimientos.</p> <p>¿Digamos que como es, aparte del tema de las funciones que como administrativa ejerces y por lo tanto es lo que te vincula a las profesoras, como es tu relación con ellas, es decir, es simplemente laboral, o de alguna manera sientes que tengas una relación de mas empatía con ellas?</p> <p>No, es solo laboral. Para mi es solo laboral, de pronto puede haber malinterpretación de parte de ellas pero es laboral, por que uno tiene que ser, si la parte administrativa puede tener una buena relación también puede llamársele la atención por que la gente a veces confunde el hecho de que yo sea, buenos días Alcirita como esta, a que me deje las cosas botadas y que le digo como esta Alcirita, entonces Alcira, entonces empieza una ya a tener que darles una...</p> <p>de buen trabajo si digo Viviana me parece una persona muy buena trabajadora, es una persona de valorar, una persona que hace las cosa porque realmente le nacen, porque quiere ser buena, quiere que sus niños salgan bien, no porque nosotras le demos una felicitación lo hace, ella no lo hace por eso; la otra niña que también ha trabajado, en el momento que tuvimos en accidente con un niño que fue Yuli, una persona que, yo me quedo o sea eso fue muy bonito, estoy agradecida, me están cumpliendo, yo estoy cumpliendo, me están tratando bien, porque jamás las hemos tratado mal, pero es compromiso con su institución fue muy bonito y le dije a María Fernanda, llamémosla, felicitémosla démosle las gracias, el año pasado se dio pues como un premio digamos por su compromiso, por su actitud, por sus ideas nuevas todo eso porque para nosotros eso es importante se le pago un curso de primeros auxilios, este año con todo eso también que hemos visto se llamo a Yuli y se le entrego un premio también y va a estudiar seis meses ingles por parte del jardín, son cosas que les sirven a ellas y nos sirven a nosotras y nosotras necesitamos mas que darle la parte económica algo que crezcan ellas como personas y como</p>
--	--

<p>que debe ser.</p> <p>¿Cómo de una manera más formal?</p> <p>Mas formal, porque entonces las quejas donde están quedando, para el área de calidad yo tengo que tener las quejas, las observaciones que me hagan los papas como las observaciones que ellas me hagan, las observaciones de ellas de pronto, es que no me gusto tal cosa, pero bueno entonces venga sentémonos ¿que fue lo que no le gusto? ¿Qué fue lo que pasó? Aprovechemos esas reuniones que se hacen cada mes de jornadas pedagógicas y no es que el afán de que entonces a que horas nos vamos a ir, entonces vamos a trabajar de nueve a doce y entonces son las doce y mi esposo ya me esta esperando y entonces empiezo yo a angustiarme o a desesperarme porque no hemos terminado la reunión, no, es una cosa que pienso yo que con Mafe toca para hablar con ella de ese procedimiento, hay jornada pedagógica es de ocho a cinco, que salgamos a las cuatro, que salgamos a las tres, pero no que ellas empiecen a presionar porque es que ya llegaron por mi, por que eso esta sucediendo terriblemente y esas son cositas que tenemos que cambiar, nosotros hemos progresado muchísimo, administrativamente estamos muy claros y pedagógicamente estamos muy claros entonces nos esta saliendo muy bien, pero como dice mi papi le falta cinco pal peso, y esos cinco pal peso son de los mas difíciles que uno puede manejar, que son la gente, las personas.</p> <p>27. Lealtad a sus compañeros:</p> <p>¿Es decir que ese tipo de cosas son las que te generan estrés?</p> <p>Sí, a mi me genera muchísimo estrés, una de las cosas que a mi me estresa es, papito el niño no puede almorzar porque no han cancelado, un caso en especifico los torres, llevan un millón y pico, se les cancelo todos los servicios menos la educación por que es señalar, las profesoras hay Alcirita es que los niños no trajeron jugo, démosle el jugueto que doña mercedes no se de cuenta, a mi eso me estresa y creen que uno no se da cuenta, eso me estresa mucha porque es una orden y es una orden.</p> <p>Pero a nivel de las relaciones con el personal del jardín ¿hay factores que obstaculicen que esas relaciones se lleven de una manera...?</p>	<p>profesionales, Liliana es una persona súper agradecida, súper comprometida, ella también tiene sus cosas como no hagamos mas de lo que tenemos que hacer porque vienen de unas cosas que le han pasado y las han vuelto así, pero uno sabe quien es quien, que eso es importantísimo yo no puedo hacerle una radiografía a cada una de ellas, johana es una persona que esta ahí porque se le esta pagando, que es buena maestra, pero el día que le salga algo ella se va, el día que ha uno le va mal en cualquier cosa se alegra, el día que ve que hay un conflicto se sonríe ellas creen que uno no se da cuenta, lo que pasa es que como yo he manejado mucha gente, Viviana es una persona muy comprometida y admirable..... una persona que su sacrificio no le importa venirse desde Usme hasta aquí, le gusta, no la veo consiguiendo trabajo como si a Johana, yo no quiero perder esas personas pero uno tiene que aceptarles, es como el matrimonio uno los acepta con sus defectos y sus cualidades, Yuli es una persona que si le sale algo no se va, pero es una persona frentera, una persona directa, que lo que no le gusta lo dice, es una persona que conforme le dice a uno le dice a los papas con todo el respeto no estoy de acuerdo con esto o pasa esto con su hijo, que eso es muy importante también porque al papa hay que también serle sincero, Liliana es una persona muy agradecida pero también fresca o sea ella viene de unos tratos feos que le han dado y se volvió así además tiene una vida dura, que le ha tocado desde que fue niña muchas cosas que uno también tiene que entender y que uno tiene que saber que clase de vida que llevan, Alejandra sí no, Alejandra es una persona que toma del pelo, que esta hablando a cada rato con las otras, tratando de envenenar el ambiente, eso me preocupa mucho, Alcira es una persona que quiere aprender que se le esta pagando pero que a veces tiene unas recaídas que como que ya no quiero hacer mas cocina sino quiero ser profesora cosas de esas, pero su nivel socioeconómico su esposo es una persona según lo que ella comenta es una persona que(¿?) entonces no podría dejarle los niños (¿?) pero serviría como auxiliar general que es la que los lleva al baño, para eso.</p> <p>¿Que características crees o identificas en las docentes que hay en este momento en el jardín?</p> <p>De manera general veo un grupo bueno, un grupo cumplidor, con errores como algunas que llegan tarde y algunas que quieren salir en punto, eso me parece una falta de responsabilidad porque estamos con niños, estamos con seres</p>
--	--

<p>No, porque ha habido amplitud, y hay buenas relaciones, para que se hable todo lo que se tenga que hablar para que lo digan lo que pasa es que yo pienso que ellas sienten cierto temor de pronto si yo digo esto, me sacan, o de pronto esto o lo otro y eso lo sienten ellas y cualquier persona el cualquier parte de un trabajo, porque al jefe no le gusta que lo critiquen, pero cuando uno ha estudiado calidad ,calidad y calidad uno sabe que si no es así no progresa y no hay una calidad.</p>	<p>humanos, tratan de hacer las cosas o sea tratan de ser responsables, no siempre pero tratan de serlo, pero como grupo no es malo, como grupo es bueno, yo creo que lo que nos falta a nosotros es mas trabajo mas capacitación y algo que es cierto en la vida es algunos cambios que hay que hacer, a veces en la vida hay que mover las cosas.</p>
<p>28. Comunicación:</p>	<p>¿Se realizan algún tipo de supervisiones frente a la educación?</p>
<p>¿Cuándo tú percibes ese tipo de inconvenientes, tú te comunicas directamente con las profesoras o todo es a través de María Fernanda?</p>	<p>Si, María Fernanda realiza supervisiones en cada uno de los salones que nos sirven para poder hacerles evolución al personal más lo que yo percibo, más lo que yo le digo de acuerdo con lo que yo estoy viendo.</p>
<p>No, todo es a través de María Fernanda, ya cuando yo veo una cosa por ejemplo: dejaron solos los niños y no esta María Fernanda aquí en el jardín y ellas se fueron hablar, pues hombre, pilas, por que la responsabilidad final de toda la institución es mía, si a un niño le pasa algo dentro de la institución yo soy la que tengo que pagar, cárcel o lo que sea como representante legal, en eso si me meto, por que obviamente así no, mejor dicho el que sea tendría que meterse.</p>	<p>Frente a tu labor como administrativa en el jardín ¿has sentido apoyo por parte del resto del equipo?</p>
<p>¿Sientes que no lo dicen directamente, las sugerencias y comentarios?</p>	<p>Si, ese apoyo, lo que le comentaba anteriormente con el caso de lo que paso con el niño, pues si se le pagaron las horas extras y todo, la gente trabaja por eso entonces el apoyo de yo me quedo, que necesitan, tranquila yo le colaboro, muchas veces María Fernanda da permisos a una profesora entonces la otra se queda con los niños.</p>
<p>No, no lo dicen, ni cuando uno las llamas, esa parte la pueden decir, sin necesidad de hacerle daño al otro. Comentarios, no es por que quiera hacer algo en contra de Liliana, pero es que ustedes tienen que pensar mas en el negocio, por que es que ella no sirve, o sea, eso no se hace por que eso mismo están haciendo con uno, y si algo personal, y la persona necesita ayuda, por que no lo ayudamos, en ves de estarlo criticando, bueno Liliana no gastes tanto tiempo en esto, por que uno se da cuentan que todas si pueden tomar del pelo, toman, y eso es normal pero debe ser, pero es un trabajo de que yo siempre he querido con el psicólogo que podamos trabajar su conciencia de yo trabajo y respaldo con esto, comentarios como, son las cinco no ha llegado el papa, y lo que yo estoy pidiendo es justo mi horario dice que hasta las cinco y yo preguntándole a María Fernanda ¿quien sale en punto? Usted termina su labor de ocho a cinco y a las cinco esta organizando su escritorio esta organizando sus cosas cuando trabaja en la parte</p>	<p>¿Pero en general digamos que te has sentido bien en el espacio laboral?</p>
	<p>Si, es un espacio bueno con buenas personas que hay que trabajarle mas la parte administrativa mas como capacitación si, pero también miro un problema que ahora se puede trabajar cuando usted no se puede despegar de sus niños entonces por eso se han echo las capacitaciones externas a costa del jardín pero para que ellas estén también, para que aprendan otras cosas, para que aprendan como se tienen que manejar, tenemos un proyecto acá, calificarnos en calidad que ha sido imposible, es mas difícil en esta área que en las otras aéreas, que en las otras aéreas uno les dice es que el menú tienen que salir así tiene que pesar, eso es facilísimo, pero con los seres humanos es muy complicado, complicadísimo.</p> <p>26. Percepción autonomía:</p>

<p>administrativa, cuando trabajo en una institución educativa usted tienen su horario hasta las dos, a las dos salen los niños usted tiene que arreglar sus maletas y dejar sus cosas organizadas, entonces quien sale realmente a esa hora, los obreros que se quitan el casco y lo botan son los únicos que salen en punto, entonces que clase de personas son las que nosotros queremos en la institución, ¿una persona que le este sacando a usted el contrato todas las veces? Esa persona yo no creo y no le estoy diciendo que se quede hasta mas tarde, yo entiendo que los papas de pronto se demoran pero es que el echo es que nosotros no trabajamos con unas maquinas, nosotros trabajamos con seres humanos que merecen todo el respeto del mundo y para mi lo mas importante mi cliente, y mi cliente son los papas de los niños si se demoran cinco o diez minutos yo puedo esperar o es que a las cinco en punto tengo... entonces igualmente porque a las seis en punto no estoy acá adentro si yo tengo que llegar antes, que es una de las cosas que yo necesito que ustedes me trabajen porque a las seis en punto no están, o porque a las ocho en punto no están si yo estoy llegando a las ocho y cuarto y estoy viendo la gente llegar, o sea, esa conciencia es muy importante tenerla y yo se que eso se ve en toda parte, de pronto yo estoy acostumbrada, yo maneje quinientas personas..... Cuando manejábamos los casinos, los campamentos, manejaba mucha gente pero gente diferente porque es gente que ya es muy consciente, y lo que yo le digo es cierto manejar una persona de servicios generales, servicios de aseo es más fácil que manejar unas profesionales.</p> <p>¿Qué piensas tú de las estrategias de llamados de atención y de felicitación que utilizan las profesoras?</p> <p>Yo creo que las llamadas de atención ha faltado mas la parte escrita, han sido muy verbales muy del sitio de pronto, uno en la parte de calidad dice que tiene que hacer una llamada de atención o un seguimiento en el momento decirle no esta bien echo como lo esta haciendo o simplemente llamarla a la oficina porque en ese momento ya después se olvida lo que paso en ese momento, me toca hablar mas de la parte que yo trabajaba porque me queda mas difícil en esta, están haciendo mal una salsa entonces si la salsa la están haciendo mal o están barriendo mal entonces toca decirle no mijo así no se barre se barre de esta manera, una forma de capacitar y de informarle a la persona que estamos haciendo mal el trabajo, ya la segunda vez que no lo esta haciendo bien se le capacita nuevamente si</p>	<p>En la parte pedagógica yo si no tengo nada que ver, por que no soy pedagoga, entonces esa parte la maneja el rector que es exclusivamente cumplimiento con las normas del programa de educación que se tiene en el jardín, hay momentos en las que ellas no cumplen, entonces son de las cosas que yo le digo a María Fernanda que tiene que ser mas exigente con ellas, por que falta mayor exigencia en esa parte, entonces no entregaron o mañana la entregan, entonces para ella se ha vuelto como flexible, es una de las cosas que no estoy de acuerdo, por que uno tienen una responsabilidad y un cumplimiento tanto de horarios, responsabilidad con documentos, como yo la tengo con ellas de pagarles un servicio el día 16 ellas la tienen con entregar unos documentos, no están entregando cumplido tienen que devolverle muchas cosas, llego mal la programación de este mes entonces tienen que devolverle y decirle no estoy de acuerdo con eso o simplemente lo hacen por salir del paso.</p> <p>¿Tú sientes que desde las directivas del jardín se les facilita la autonomía ala profesoras?</p> <p>Si</p> <p>¿En que sentido?</p> <p>Ellas son autónomas en su clase, María Fernanda si les revisa como es la función de ella revisar la programación de lo que ellas tienen que hacer pero les deja autonomía para hacer las cosas, les da autonomía total para que dicten sus clases y para todo.</p> <p>27. Norma de la mediocridad:</p> <p>es una de las cosas que yo si quiero que se trabajen, no es hago las cosas por salir de paso y ya, eso no lo concibo yo administrativamente, entonces su calificación no es buena, entonces mando acá este resultado, vamos a contar números, no hasta que numero vamos a contar, que recursos debo utilizar yo para poder contar los números, cuanto tiempo voy a gastar y como voy a evaluar ese conteo de números, como se si yo como maestra enseñe y los niños están respondiendo, tengo que tener una autoevaluación también, entonces hay</p>
---	---

<p>la capacitación no sirvió tengo que evaluarme yo también si es que lo que yo estoy haciendo para enseñarle no es o si es que la persona no debes estar en ese puesto. Eso y después si la llamada de atención ya por escrito que yo pienso que aquí hace falta muchísimo nosotros la llamada de atención por escrito; la felicitación también se hace verbal y se hace por escrito, en los tres casos que se ha hecho.</p> <p>¿Se han establecido acuerdos entre las directivas del jardín y las profesoras en algún momento por alguna razón?</p> <p>Los acuerdos están escritos, sus funciones, sus responsabilidades.</p> <p>¿Siempre se les ha hecho explícito esos acuerdos?</p> <p>Si, siempre cuales son las responsabilidades cuales son los cumplimientos y cuales son los derechos que ellas tienen.</p> <p>¿Hay algunos acuerdos que tal vez no se hayan hecho explícitos pero que de alguna manera están ahí?</p> <p>Si, la alimentación por ejemplo, no esta escrito, ellas tienen derecho a un jugo antiguamente tenían derecho a una sopa pero empezaron a quejarse que la sopa no les gustaba entonces se les quito, tienen su jugo tienen su tinto o sea hasta donde uno pueda.</p> <p>Tu decías que de pronto no sentías que las profesoras comentaran tanto las situaciones con las que no estaban de acuerdo, no lo hacían tanto de manera directa pero en algún momento en que lo hayan echo tu sientes que ¿ha habido apertura para acoger esas...?</p> <p>Cuando ellas han hecho, es porque necesitan algo, entonces falta que nos compren esponjillas o falta que nos compren tal cosas, entonces a veces digo ok pero yo eso se los había entregado hace tanto tiempo, ¿Por qué lo voy a volver a comprar? o porque voy a estar en acuerdo de que estén las cosas sucias, no lo puedo estar o porque si yo les entregue a ustedes unas toallas, porque me están utilizando las toallas en otras cosa y porque están en estas condiciones de suciedad las toallas si son responsabilidad de ellas que son para limpiar el escritorio a veces que el niño ensucio entonces tienen con que y no tienen que venirse hasta la cocina, cada una esta entregado por inventario dos toallas, voy y reviso y en dos salones no hay, ¿Dónde están? Entonces son cosas que les</p>	<p>muchas devoluciones de esos documentos que ella les esta haciendo y hay incumplimiento en fechas, lo cual personalmente no lo concibo.</p> <p>Simplemente falta más planeación por parte de las profesoras hacia las actividades que yo tengo que desarrollar en cada uno de los salones y no empezar entonces salgo le pregunto a esta, le comento a la otra por que una quiere de pronto embolatando el tiempo, y esta embolatando el tiempo de ella y el tiempo de las otras profesoras y para mi lo mas importante no es embolatando el tiempo de los adultos, si no estar embolatando el tiempo de los niños, todas son muy buenas pero hay cosas que tenemos que empezar a corregir</p> <p>28. Liderazgo:</p> <p>¿Tu podrías identificar algún tipo de inconformidad especifica frente a los quehaceres que tu haces diariamente, o a veces hay algo en lo que no estas como tan de acuerdo?</p> <p>No estoy de acuerdo con la improvisación, y yo veo mucha improvisación en las profesoras y la veo también en María Fernanda, entonces ellas se pegan de eso para no hacerlo, entonces esa parte me parece que tenemos que corregirla administrativamente, yo se por mi profesión que no todo mundo tiene la misma forma de administrar, y en mucho parte de la personalidad, pero si hay unas normas que hay que seguir, no estoy de acuerdo que tienen una actividad y estoy viendo a las profesoras empezando a buscar las cosas o sea no la concibo, no concibo cosas que estoy viendo en este momento, como las profesoras están en clase entonces empiezan la una a pajarear hacia otro lado, entonces vamos hablar acá, entonces imagínese que esto paso con el este, y gastaron veinte minutos de clase de los niños, por que no están las cosas listas desde antes y esa es una e las cosas que no puedo aceptarles quiero que eso se pueda corregir, si hay una planeación y yo se que mañana tengo que manejar pintura, por que el día anterior no deje todo listo en el salón que corresponde, hay un cambio de salones, cuando uno tiene un cambio de salones, yo dicto en este salón, a este salón y a este salón, yo se que eso se puede hacer en cualquier parte y en cualquier forma,</p> <p>¿Tú evidencias dentro del grupo de profesoras, alguna que tenga como liderazgo?</p>
---	--

<p>molesta que se les exija pero son cosas que (¿?) porque de pronto lo que le decía yo a María Fernanda le entrego el inventario pero al final entrego el inventario y pague lo que haga falta, como nunca se ha hecho entonces se ha vuelto, no es que aquí no pasa nada, entonces muchas veces se perdieron cosas, se perdía papel, se perdían cosas, puede que no se lo llevaran para la casa puede que lo utilizaran con los niños, cuando era lo que tenían que utilizar, porque como se les deja todo abierto porque no estamos de acuerdo en que tengan que echarle llave porque si uno esta desconfiando de la gente, no esta con la gente, entonces en ves de decirle a uno mire yo no estoy de acurdo con lo que usted me esta diciendo por esto y esto porque uno tiene que entender razones entonces empiezan a echarse...</p> <p>¿son importantes esas retroalimentaciones?</p> <p>Importantes, lo mismo que la delos papas, lo mismo que la del cliente externo porque estamos hablando del cliente interno pero el cliente externo también, nos gusta hacer las encuestas a veces le dicen a uno es que la clase de ingles no nos gusta, bueno ¿Qué pasa con ingles? No es que la niña se quejo de no se que hay cosas que son verdad hay cosas que no entonces miremos a ver que es lo que sucede con esto para poder corregir eso, entonces me aparece muy importante incluso me parece muy importante la evaluación de las profesoras, por que ahí hay oportunidad de que pueda hablar, de que en otras palabras se puedan defender cuando le dice uno no mire que su trabajo, no espere un momentico porque paso esto y esto y uno se puede enterar de muchas cosas para corregir pero si es fundamental que le digan a uno.</p> <p>¿como sientes en general que son, que se han dado esas relaciones te has sentido bien trabajando con quienes trabajas ha habido mas dificultades que cosas buenas, como es ese balance que hace de, a nivel de relaciones?</p> <p>Es un grupo bueno con las deficiencias que ya comentamos hay un grupo bueno, un grupo que necesita mas capacitación de pronto, mas charla, mas revisemos este proceso, ¿Qué paso con esto?, oírlas, es una de las cosas que ya en este momento veo que están funcionando, por ejemplo con los niños en la parte interna, con los niños que hacen la reunión, no a usted que le paso, no es que yo vi que el niño paso tal cosa, no pero sabe que a mí no me esta pasando esto, entonces también se identifica bueno solo que tiene mal que no tiene buena</p>	<p>Haber, siempre ha habido liderazgo, hay liderazgo en los cuales las personas lo demuestran y lo muestran y son lideres, y hay otras personas que lo hacen por debajo y eso si me preocupa, y obviamente eso pasa acá y en toda parte, entonces el liderazgo por que soy buena, un liderazgo bonito, un liderazgo de voy hacer cosas buenas que quiero mostrar o no mostrar, si no mi personalidad, para que la persona diga, voy hacer una clase, un ejemplo una cosa de las cuales yo he criticado mucho, por que no podemos ser mas creativos en la dictada de la clase, yo no quiero uno, dos, tres y cuatro, no, vámonos para el parque, vamos a pintar, vamos hacer, hay cantidad de recursos aquí en el jardín y muchos de ellos están guardados por que no los usan, están guardados en los salones, entonces que bonito que digan las profesoras pintura, y vamos a pintar el numero uno de amarillo, numero dos con no se que, y vamos hacer cada uno de los conjuntos y vamos a ponernos el uniforme de pintura y vamos a salir y vamos hacer, eso es lo que yo quiero, por que yo no quiero una educación tradicional, aun que tiene que estar unida, por eso se llama Jugar para Aprender, hay una persona que es muy líder en esa parte, que es Viviana, donde Viviana es muy ingeniosa, entonces ella hace cosas bonitas un espectáculo, que uno le dice felicitaciones, que chévere, miremos todo esto, hay otras que mmm..., entonces para que hacen eso, pero por debajo, por ejemplo Johan, entonces me preocupa mucho que ese liderazgo bonito lo están acabando, que jartera ella hizo eso, entonces nos toca también a nosotras hacer otras cosas, eso no es lo que debe ser, debe haber esa conciencia de hacer las cosas chéveres, las cosas bonitas, el año pasado como no les lidere nunca cocina, ni pintura, todo el año los uniformes estuvieron guardados, este año obligadas tienen que hacerlo, la idea que yo le digo a Mafe, no es obligarlas, es que hay que tener ingenio para esas cosas, por que nosotras tenemos niños, entonces por que no hay ingenio para sacarlos al parque, la vez pasada los saque yo misma, ayer esta niña saco un grupito, que quedamos que los que transición toda la semana iban a salir al parque grande, por que no esta lloviendo, por que pueden correr, por que pueden hacer mas ejercicio, por que no lo hacen, entonces lo hacen cuando Mercedes Beltrán esta seria, como es posible que no están haciendo las cosas, al otro día salen, por que no hay esa conciencia interna de que yo soy responsable de un trabajo y lo tengo que cumplir, que hace falta para que eso pase, yo cumplo con mis obligaciones de prestación de servicios el día que es, ella me tiene que cumplir con pagar la EPS, entonces el día que pagan la EPS, es el día</p>
---	---

<p>relación conmigo como maestra entonces yo que tengo que hacer y que tengo que corregir, porque con las otras no tiene problema y conmigo tiene problema es porque el problema soy yo, en esa parte ya lo están trabajando o no es que el niño no esta escribiendo, no pero porque si a mi si me esta escribiendo, o porque ese niño a mi si me esta poniendo atención, un ejemplo por que están dejando a Martín aun lado si Martin es el que mas necesitaría ese refuerzo por su propio problema por sus cosas, ¿que eta pasando con Martin? Que opina usted, y usted que le podemos escribir al papa no se esta dejando como el director de grupo escriba, no hagamos un consenso de todas las profesoras, un trabajo que hace María Fernanda con ellas, en eso también debería hacer la parte dl jardín, o sea que podemos hacer para crecer, que podemos hacer para esta otra cosa, porque fue una cosa muy bonita el año pasado en la clausura que fue iniciativa de Viviana.</p>	<p>en que me tienen que pasar el documento para pagar, no, tengo que obligar que hagan eso por si al caso tienen un accidente no les pase nada, por que no somos consientes de que al otro día tengo que pagar mi EPS por que yo vivo y en la vida hay riesgo.</p> <p>¿Tú sientes que como directivas hay apertura para recibir los comentarios u observaciones que hacen en este caso las profesoras?</p> <p>Haber, una de las cosas que siempre les hemos dicho, para uno es importante saberlo, por que es la forma de crecer y la forma en que haya calidad, para que hayan correcciones, no lo hacen, lo hacen entre ellas, y yo si tengo un oído finisimo, y he tratado de estar menos tiempo acá para que María Fernanda ponga ese liderazgo, pero Mafe es una persona que es muy tranquila, entonces tiene una forma diferente, entonces como ella es muy tranquila, entonces las personas no quieren hacer las cosas bien, eso me preocupa a mi, como le decía hoy a María Fernanda tu vas a manejar gente adulta, gente mas difícil que ellas, que ellas son profesionales de cualquier área, va a llegar a la universidad a manejar una carrera y es mucho mas complicado por que los profesores y los directivos son tenaces, y entre mas mando tenga la gente es muy difícil de manejar que el de servicios generales, entonces esa apertura se ha vuelto como el chismes, y eso no me gusta.</p> <p>¿Digamos que tu, que te das cuenta de, por estar precisamente en el lugar en el que estas, te das cuenta de ese tipo de cosas, como percibes la relación entre ellas o sea la relación laboral que están teniendo ellas?</p> <p>Me preocupa mucho a mi, lo que le decía, cada una de ellas tiene sus estilos de manejo, entonces johana las maneja con el llanto, es que me hicieron, no me dejaron salir, entonces la que sea mas peleona, la utiliza para que, para que la persona diga, pero es que si ve lo que le hizo a mi compañera, pero mire como la hizo llorar, puede ser su forma de ser, su personalidad, Alejandra, Mafe le da una orden a Alejandra, y se comprobaba yo a María Fernanda y le decía, mande tal nota en el cuaderno, y yo estaba allá haciendo mis papelitos, y se iba para el otro salón, mira que María Fernanda me dijo que hiciera esto lo hago o no lo hago y todas van a preguntarle a ella, y es que ella no es ni la directora, ni la segunda, ella es una profesora común y corriente, y deben aprender a respetar las decisiones que María Fernanda toma, si María Fernanda</p>
---	---

	<p>dijo, anóteme tal cosa es algo que no tenia por que ir a preguntarle a otra, y descalificar a maría Fernanda, y esa es una de las cosas que no me gusta de Johana, es a descalificar a María Fernanda totalmente, en el trabajo que tuvimos que hacer con la secretaria de integración se gasto mucho tiempo y no lo hizo bien, o sea no es que sea la pilera, sabe enseñar a leer, sabe enseñar otras cosas, pero lo otros es una de las cosas que yo si quiero que por favor me la analice.</p> <p>¿Tú crees que hay dentro del personal alguien que se pueda considerar la mano derecha de las directivas?</p> <p>Yo pienso que uno puede solicitarle a una persona que le colabore en un momento determinado sin entregar el mando, entregar la dirección como tal</p> <p>¿Pero tu tienes identificadas o identificada alguna persona que tu sientes que...?</p> <p>Nosotros lo habíamos hecho muchísimo con johana, como la persona que nosotros no estábamos le decíamos pilas se queda a cargo mientras salimos o hacemos una diligencia o lo que sea, porque es la persona que lleva mas tiempo.</p> <p>¿Que momentos sientes que te dan tranquilidad dentro de las funciones que cumples en el jardín?</p> <p>Me puedo sentir tranquila con la parte pedagógica, no con todas pero en general si, los niños están saliendo muy bien los ve uno muy contentos, uno los ve felices y eso me da tranquilidad, me da tranquilidad porque hay buen trato hacia los niños hay buena actitud de parte de ellas en los niños, Alejandra los estaba tratando muy feo, y María Fernanda hablo con ella y ella cambio, pero no es la persona, la selección no fue la mejor.</p> <p>En cuanto al tema académico del jardín ¿que percepción tienes de cómo se están llevando a cabo los programas académicos y las actividades que se hacen, te parece que están bien?</p> <p>Le digo que están bien porque han pasado muy bien en los colegios, porque uno ve leyendo a los niños, uno ve cosas que ellos comentan en la buseta que eso es muy importante para mi cuando ellos están hablando como los tratan cuando ellos arremedan a las profesoras entonces saben uno como los están tratando también cuando arremedan a los papás, entonces</p>
--	---

	<p>cuando son violentos en la casa entonces el uno insulta al otro en cambio cuando son mi amor, mi vida, mi corazón entonces son divinos y la parte pedagógica creo que esta muy bien lo que nos faltaría más pulimiento, que sea más, si es jugar para aprender que no solamente tengo que estar cinco horas en los salones es una de las cosas que quiero que cambien, pueden dictar la misma clase en el parque, en el gimnasio, le voy a decir una cosa, usted lleva viniendo acá un mes ¿cuantas veces ha visto que utilizan el gimnasio? Ni una, en un mes tienen todo lo que quieran lo pueden sacar, eso es lo que yo quiero más dinamismo.</p>
--	--