
Orientaciones para prevenir y mitigar los factores de riesgo para la salud mental en EDUCADORAS Y TÉCNICAS DE EDUCACIÓN PARVULARIA de establecimientos de administración directa de JUNJI





Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en prevención de Accidentes y Enfermedades profesionales 2019 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile) y fue financiado por la Asociación Chilena de Seguridad, con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Proyecto 235-2019: “Diseño de una estrategia preventiva de enfermedades profesionales de salud mental: Evaluación de las condiciones de trabajo y salud mental de Educadoras y Técnicas de Educación Parvularia de JUNJI”.

Equipo de Investigación

Amalia Mauro Cardarelli

Lorena Godoy Catalán

Juan Pablo Toro Cifuentes

Cristián Villarroel Poblete

Editora

Mariela Fuentes González

Diseño

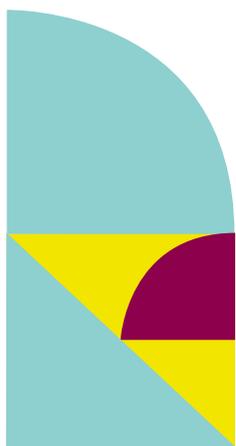
Paulina Carrasco Rebolledo

Santiago, marzo de 2021



Agradecimientos

El equipo de investigación agradece a todas las personas que aceptaron ser entrevistadas en el proceso de investigación para la elaboración de estas Orientaciones. Los conocimientos y experiencias compartidos por cada una de ellas constituyen un aporte relevante para comprender de mejor modo los factores psicosociales de riesgo para la salud mental de los equipos pedagógicos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI). Igualmente, agradecemos la valiosa colaboración de la institución y, en particular, del equipo de la Sección Clima y Seguridad Laboral durante el desarrollo de todo el proceso de investigación y elaboración de la presente publicación. Agradecemos también a Pablo Garrido L., Gerente Técnico OH&S Salud Ocupacional, por sus valiosos comentarios a una versión preliminar de estas Orientaciones. Por último, agradecemos a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), cuyo financiamiento hizo posible esta investigación, así como el aporte de su equipo técnico que apoyó cada una de las etapas de ésta.





Índice

Presentación _____ **05**

Primera Parte

1. Relevancia de la Educación Parvularia _____ **15**
2. Salud mental y docencia _____ **17**
3. Estudios sobre educadoras y técnicas en Educación Parvularia _____ **20**
4. Factores psicosociales de riesgo y protectores para la salud mental _____ **21**

Segunda Parte

1. Principales factores psicosociales de riesgo identificados en educadoras y técnicas de JUNJI _____ **29**
2. Principales factores psicosociales protectores identificados en educadoras y técnicas de JUNJI _____ **33**
3. Propuesta de medidas para prevenir y mitigar los factores de riesgo para la salud mental en educadoras y técnicas de JUNJI _____ **37**

Referencias _____ **54**



Presentación

La presente investigación tiene como objetivo, en primer lugar, distinguir aquellas situaciones, condiciones y formas de organizar el trabajo que podrían tener efectos negativos en la salud mental de los equipos educativos de establecimientos de administración directa de JUNJI -factores psicosociales de riesgo-, así como aquellos aspectos y condiciones del trabajo que, por el contrario, podrían generar efectos positivos en la salud mental -factores protectores.

En segundo lugar, sobre la base del reconocimiento de dichos factores, se propuso formular orientaciones que ayuden a mitigar sus efectos en el bienestar y la salud mental de las y los funcionarios.

Fuentes de información consultadas

Para poder identificar y describir los factores psicosociales, se consultaron diferentes fuentes de información, lo que permitió reconstruir una visión amplia de la naturaleza del trabajo que realiza JUNJI, a partir de las distintas personas que forman parte de la institución y de quienes apoyan el trabajo que realiza, como es el caso de profesionales de ACHS.

Es importante mencionar que el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión completa -instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que permite identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud-, fue una de las fuentes más relevantes para identificar los principales factores psicosociales de riesgo que enfrentan los equipos pedagógicos de JUNJI. Al mismo tiempo, es importante también destacar que las características de la información que entrega dicho cuestionario hicieron necesario incorporar otras fuentes para dar cuenta de situaciones no consideradas en él, que pudieran incidir en la salud mental de los equipos.



Una primera cuestión para tener en cuenta es que el cuestionario SUSESO/ISTAS21 consulta principalmente por la frecuencia con la que ocurren ciertas situaciones en el contexto laboral que pueden ser consideradas factores de riesgo de acuerdo con las cinco dimensiones que define el instrumento. Así, por ejemplo, en relación con la sub dimensión Exigencias Emocionales el instrumento no permite identificar cuáles son las circunstancias que provocan desgaste emocional sino solo su frecuencia. En cambio, la información levantada en los grupos de discusión y en las entrevistas realizadas sí permite identificar las distintas situaciones y condiciones laborales que producen desgaste emocional.

En segundo lugar, el análisis de los grupos de discusión y de las entrevistas realizadas a funcionarias de JUNJI y a profesionales de ACHS, permitió advertir situaciones percibidas como riesgosas que no coinciden totalmente con las dimensiones o subdimensiones que mide el cuestionario SUSESO/ISTAS 21. En algunos casos, ellas traspasan sus definiciones.

Considerando lo señalado, se integró la información proveniente de distintas fuentes para identificar y describir, con el mayor detalle posible, los factores psicosociales de riesgo. Se incluyen tanto aquellos que se relacionan con las dimensiones identificadas por el cuestionario SUSESO/ISTAS21 como aquellos que emergen de las otras fuentes consultadas.

Las fuentes de información consultadas fueron las que se detallan a continuación:



A. Información proveniente de fuentes JUNJI

- Análisis de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, realizada en 2019, correspondiente a 31 centros de trabajo, de los cuales 26 pertenecen a la Región del Biobío y 5 a la Región del Maule.
- Análisis de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa, realizada en 2019. La revisión consideró una muestra de 9.693 casos a nivel nacional, compuesta por educadoras y técnicas de Educación Parvularia. Este levantamiento entregó información específica sobre 5 dimensiones de riesgo psicosocial y 19 subdimensiones que forman parte del instrumento validado para la realidad laboral de nuestro país.
- Entrevistas a directoras de establecimientos de administración directa de JUNJI, de 5 regiones seleccionadas a partir de la prevalencia de patologías de salud mental de origen laboral (Región Metropolitana, Valparaíso, Biobío, Maule y Antofagasta). Las entrevistas, realizadas entre julio y agosto del 2020, permitieron conocer las experiencias de directoras de jardines infantiles de muy distintas trayectorias y tamaños, y emplazados en realidades regionales muy diferentes.
- Entrevista a la jefatura de la Sección Clima y Seguridad laboral de JUNJI, quien proporcionó información de interés sobre el funcionamiento de JUNJI de forma general y, en particular, sobre los jardines infantiles; y entrevista a profesional de la Sección de Asesoría Técnica del Departamento de Calidad Educativa. Las entrevistas fueron realizadas entre junio y octubre del 2020.
- Entrevistas a representantes de las asociaciones de funcionarias AJUNJI y APROJUNJI, realizadas entre julio y agosto del 2020.



- Revisión de la Guía de Buenas Prácticas elaborada por JUNJI a partir de la realización de grupos de discusión en una muestra de establecimientos que arrojaron riesgo bajo en la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa, 2019.
- Revisión de resoluciones exentas de JUNJI y otros documentos proporcionados por la institución sobre temas relacionados con el presente estudio.
- Análisis de resultados de 25 Grupos de Discusión realizados por ACHS en conjunto con JUNJI en establecimientos de administración directa de esta institución, de las regiones seleccionadas para el estudio (Regiones Metropolitana, Valparaíso, Biobío y Maule), en los cuales algunas de las subdimensiones del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión completa, arrojaron riesgo psicosocial alto o medio.



B. Información proveniente de fuentes externas a JUNJI

- Análisis de denuncias de enfermedades profesionales de salud mental (EP-SM) de JUNJI, período 2017-2019. Se registraron 593 solicitudes de licencias por EP-SM. Información proporcionada por ACHS.
- Entrevistas a profesionales de ACHS que trabajan directamente con JUNJI en distintas regiones del país: prevencionistas de riesgos, evaluadores/as de puesto de trabajo y profesionales de salud mental.
- Revisión de 12 casos de entrevistas innominadas de evaluación de puestos de trabajo, correspondientes a denuncias (DIEP) de enfermedad profesional de salud mental de funcionarias de JUNJI, presentadas entre marzo de 2016 y noviembre de 2018. Se consideró los antecedentes innominados de la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), el Estudio de Puesto de Trabajo (EPT) y la Resolución de Calificación (RECA). Información proporcionada por ACHS.
- Revisión documental de estudios, guías y manuales -nacionales y extranjeros-, vinculados a la organización del trabajo en el ámbito de la Educación Parvularia.

Es igualmente relevante destacar que la mayor parte de la información contenida en las fuentes de información de JUNJI antes descritas fue referida en su totalidad por mujeres funcionarias, razón que explica el uso del femenino en el lenguaje que se utiliza en estas Orientaciones.



El contexto de realización del estudio

El proceso de recopilación, sistematización, análisis e integración de diferentes fuentes de información consultadas comenzó en octubre de 2019. Éste contó con el apoyo de la Sección de Clima y Seguridad Laboral de JUNJI y de la ACHS.

Es importante señalar que el trabajo de los equipos pedagógicos de JUNJI se vio modificado debido al estallido social de octubre de 2019 y la posterior irrupción de la pandemia provocada por el Covid-19 en marzo de 2020, acontecimientos que obligaron a hacer importantes ajustes en el proceso de trabajo.

Especialmente la pandemia obligó a JUNJI en todos sus niveles -nacional, regional y local- a adaptarse rápidamente a las nuevas circunstancias, proponer nuevas orientaciones pedagógicas, de seguridad y trabajo remoto, como también a prepararse para el retorno al trabajo presencial en un plazo indefinido al momento de la preparación de la presente investigación.

Junto con lo anterior, la irrupción del Covid-19 ha implicado una transformación de la naturaleza del trabajo que realizan los jardines infantiles. En primer lugar, el paso obligado del trabajo presencial al trabajo remoto ha exigido acceso a un equipo y conexión a internet desde los hogares de las funcionarias; el aprendizaje en el uso de plataformas digitales para el contacto con el equipo y la dirección de los jardines infantiles como también con los padres y apoderadas/os. En segundo lugar, el trabajo mismo se ha transformado radicalmente: las educadoras y técnicas ya no están en contacto diario con los niños y niñas sino con sus adultos responsables, a quienes deben entregar indicaciones sobre actividades educativas para realizar con ellos/as. Junto con ello, los niños y niñas no almuerzan en el jardín, sino que hay que entregarles las cajas de alimento cada tres semanas a las familias.



Todo ello ha supuesto un esfuerzo en términos de conocimiento de nuevas herramientas de trabajo y de cambios profundos en la organización del trabajo, el que muchas veces ha demandado una mayor inversión de tiempo e incluso la adquisición de teléfonos móviles y/o computadores e internet, gastos que han solventado las propias funcionarias.

Se trata de situaciones para las que nadie estaba preparado y que han resultado más difíciles para aquellas personas que tenían una relación más distante con las tecnologías digitales, para quienes el cambio ha implicado un mayor esfuerzo y también tensión.

Durante los primeros meses de la pandemia, JUNJI central debió enfrentar una serie de dificultades: problemas de conexión, falta de dispositivos de algunas funcionarias, reorganizar el trabajo de los equipos pedagógicos y atender a necesidades de contención de las funcionarias y las familias en situación de pandemia, entre otras. Esta situación ha ido cambiando a medida que la institución ha ido diseñando formas de trabajo y orientaciones para el trabajo online, junto con poner a disposición de los jardines infantiles indicaciones y materiales para realizar sus labores educativas y la elaboración de protocolos para el regreso seguro al trabajo.

Por otro lado, el contexto de la pandemia ofreció oportunidades de aprendizaje respecto de nuevos conocimientos, así como de modalidades de trabajo que han facilitado las reuniones virtuales de los equipos pedagógicos para hacer actividades de planificación y de reflexión colectiva. Asimismo, las nuevas condiciones generadas por la pandemia han propiciado una comunicación más expedita con las autoridades centrales de JUNJI y nuevas instancias



de comunicación y de relación con las familias y comunidades a través del uso de plataformas digitales.

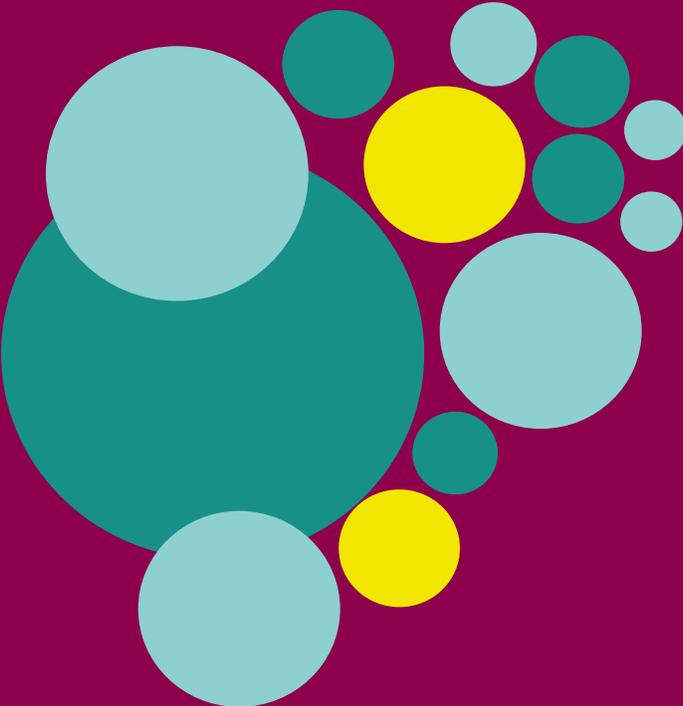
Aunque algunos de los cambios introducidos en las formas de trabajo probablemente permanecerán una vez superada la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, sabemos que el excepcional escenario que enfrentamos implicará nuevas transformaciones. Es en este contexto de transición hacia nuevas formas de trabajo en el que deben entenderse los factores de riesgo para la salud mental, así como las medidas propuestas para prevenirlos y mitigarlos, expuestos en este documento.



Estas Orientaciones están dirigidas a:



PRIMERA PARTE





RELEVANCIA DE LA EDUCACIÓN PARVULARIA

En las últimas décadas, estudios nacionales e internacionales han aportado sólida evidencia sobre la importancia de la formación de los niños y niñas en los primeros años de vida, como una etapa clave para el desarrollo cognitivo y socioemocional. Los conocimientos que adquieran en esta etapa, así como las habilidades desarrolladas, son la base para su desempeño en la vida adulta (Bravo, 2015; Falabella y Rojas, 2008; Elige Educar 2019; Mineduc, s/f; Subsecretaría de Educación Parvularia, 2019).

En Chile, la Educación Parvularia es considerada **“un pilar estratégico para el desarrollo social y cultural del país”** (JUNJI 2017; Ministerio de Educación s.f.; Arteaga, Hermosilla, Mena y Contreras 2018; Educación 2020, 2017; Elige Educar 2019). Expresión de ello es la serie de modificaciones legales introducidas desde fines de los años noventa.¹

El Ministerio de Educación de Chile (s.f.) señala que el efecto positivo de asistir a la Educación Parvularia ha demostrado ser mayor en los niños y niñas de menor nivel socioeconómico. En este sentido, asegurar el acceso a las familias de estos sectores puede contribuir de manera relevante a una mayor equidad y justicia social, así como al desarrollo cognitivo y socioemocional de los niños y niñas.

De allí la relevancia de JUNJI, tanto por la cantidad de población infantil que atiende como también por ocuparse de sectores socioeconómicos más vulnerables. En 2019 la población atendida por esta institución en establecimientos de administración directa alcanzó a 71.550 niños y niñas -alrededor del 10% del total de matriculados-, quienes estaban a cargo de 14.090 profesionales -directoras, educadoras de párvulos y asistentes/técnicas de párvulos- (Subsecretaría de Educación Parvularia, 2019).

¹ Ley N°19.634, 1999; Ley N°20.529, 2011; Ley N°20.710, 2013; Ley N°20.835, 2015



Para que la Educación Inicial propicie el desarrollo de los niños y niñas, los ambientes educativos y las interacciones pedagógicas al interior del aula deben ser de calidad. (Bravo, 2015; JUNJI, 2018; UNESCO 2010, citado por Elige Educar 2019). Tal como lo indican diversos estudios, el mejoramiento de la cobertura de los programas de Educación Parvularia por sí mismo puede ser insuficiente en la tarea de disminuir las desigualdades sociales si ello no comprende también la entrega de una educación de calidad.

La calidad de la Educación Parvularia comprende tres dimensiones (Bravo, 2015):



En estas Orientaciones se plantea la necesidad de que, junto con las dimensiones expuestas, la salud mental de educadoras y técnicas en Educación Parvularia sea considerada como un elemento fundamental para asegurar la calidad de los procesos educativos.

En efecto, **el estado de la salud mental de las personas influye significativamente en su desempeño cotidiano, lo que es particularmente importante en el caso de quienes tienen la responsabilidad de educar a los niños, ya que ejercen una influencia determinante en ellos** (Claro y Bedregal, 2003). De allí la relevancia de ocuparse de la salud mental de los equipos pedagógicos de JUNJI propiciando ambientes laborales saludables, tanto para velar por el bienestar de educadoras y técnicas como por el de los niños y niñas cuya educación tienen a cargo.



SALUD MENTAL Y DOCENCIA

El estudio de la salud mental en el sector educación es un tema de interés reciente. En países europeos y en Norteamérica dicho interés data de los años setenta, mientras que en Chile se registran estudios sobre esta problemática recién desde principios de la década de los noventa (Claro y Bedregal, 2003).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) señala que este menor interés en estudiar aquellos factores que podían incidir en la salud de los y las trabajadoras de la educación obedecía, entre otras razones, a una visión histórica de la docencia como un **“servicio social”**, e incluso en algunos casos como un apostolado, mucho más que como un trabajo para el cual se requiriera de calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación. De hecho, el concepto de profesionalidad del trabajo docente habría surgido relativamente hace poco tiempo, en medio de los debates acerca de la calidad de la educación y su relación con el desarrollo (Unesco, 2005).

Esta interpretación de la docencia como apostolado, según señala Unesco, es muy relevante pues, por un lado, ha significado que durante largo tiempo se considerara que para ejercer esta profesión bastaba con tener vocación ya que no demandaba conocimientos demasiado complejos ni aprendizaje permanente o uso de recursos tecnológicos. Por otro lado, dicha interpretación contiene también un sentido intrínseco de sacrificio y renuncia atribuido a la docencia, de acuerdo con el cual trabajar en condiciones inadecuadas, recorrer enormes distancias hasta la escuela o el jardín infantil, contar con recursos didácticos rudimentarios, recibir maltrato por parte de padres o incluso de estudiantes, padecer enfermedades derivadas del ejercicio, etc. se considera parte de lo que estaba o debería estar dispuesta a hacer la persona que optó por desempeñarse en la docencia. De acuerdo con ello, malestares como la disfonía, várices, dolores lumbares, fatiga o estrés y *burnout* muchas veces han sido consideradas como inevitables “marcas” de la profesión sobre las cuales hay poco que hacer.



En este contexto, los estudios desarrollados en diversos países y en Chile sobre la salud de profesionales del sector educación han levantado información relevante sobre los principales problemas de salud mental que adolecen los profesores y profesoras: trastornos depresivos y ansiosos, el burnout, el agotamiento emocional y altos niveles de estrés. (ACHS 2015; Alvarado, Valdivia y Piñol, 2010; Asún, Molina & Real, 2002, citado en Valdivia et al., 2003; Calera, Esteve, Roel y Uberti-Bona.s.f., Castro, 2000, citado por Valdivia, Avendaño, Bastías, Milicic, Morales y Scharger, 2003; Cifuentes, 1995, citado en Asún, Molina y Real, 2002; Claro y Bedregal, 2003; Cornejo, 2008; Cornejo, 2009, citado en Lagos, Guzmán y Cornejo, 2014; Cornejo y Quiñones 2007; Gómez Serra, 1989, citado por Valdivia et al 2003; Maslach, en Schaufeli, Maslach y Marek, 1993, citados en Valdivia et al., 2003; Hierbert y Farbert 1984, citados por Ortiz, Castelvi, Espinoza, Guerrero, Lienqueo, Parra y Villagra, 2012; Molina y Real 1999, citado en Asún, Molina y Real, 2002; Ponce 2002; Rodríguez, Oramas y Rodríguez. 2007).

Junto con identificar estos indicadores de salud mental que afectan a los y las profesionales de la educación, interesa destacar que muchos de estos estudios indican la importancia de que dichos indicadores sean analizados en relación con factores del contexto y con las condiciones en las cuales las personas realizan su trabajo. Por ejemplo, condiciones relacionadas con la disponibilidad de recursos e infraestructura, condiciones socioculturales y ambientales que rodean los establecimientos educacionales, condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. También es necesario considerar las expectativas que pesan sobre educadoras y educadores -por ejemplo, que transmitan conocimientos, generen habilidades y capacidades en los estudiantes, inculquen valores y enseñen hábitos de conducta-, las que son percibidas por ellas/os como una sobrecarga (Valdivia et al., 2003).



Tener en cuenta lo señalado es primordial para identificar las condiciones concretas que pueden generar enfermedades en los y las trabajadoras de la educación y también para evitar fomentar una visión de esta profesión como una que enferma, con la consecuente victimización a que ello puede conducir lo que, como indica Cornejo (2008), paraliza a las personas y termina aumentando el sufrimiento. Se trata, sobre todo, de visibilizar aquellas condiciones y factores de las organizaciones de trabajo que pueden llevar a enfermar a las personas en sus trabajos y que deben ser modificados.



3

ESTUDIOS SOBRE EDUCADORAS Y TÉCNICAS EN EDUCACIÓN PARVULARIA

La escasez de estudios sobre la salud mental de trabajadoras/es de la educación es aún más marcada en el caso de las educadoras de párvulos en Chile, lo que contrasta con el creciente reconocimiento en las últimas décadas de la relevancia de la Educación Inicial al que se ha hecho mención.

Los pocos estudios en Chile referidos a la Educación Inicial o Parvularia han aportado información que busca contribuir al establecimiento de políticas que permitan mejorar las condiciones laborales de educadoras y técnicas de párvulos. Estos estudios destacan los factores que pueden derivar en el exceso de estrés y *burnout* (Figura 1). (Arteaga, Hermosilla-Avila, Mena y Contreras, 2018; Mallea, 2017; Ortiz, Castelvi, Marvin, Espinoza, Guerrero, Lienqueo, Parra y Villagra 2012).

Figura 1.
Factores que pueden derivar en estrés y *burnout*





FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y PROTECTORES PARA LA SALUD MENTAL

Una perspectiva para comprender la salud mental en el trabajo es la de los factores psicosociales u organizacionales.

Estos se refieren a **“situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. Por lo descrito, es importante distinguir el concepto de factores psicosociales con respecto al concepto de factores de riesgo psicosocial y/o riesgos psicosociales”** (MINSAL, 2017).

Se denominan factores psicosociales u organizacionales porque se vinculan a la actividad laboral, a sus condiciones de trabajo y al empleo. Son el resultado de transformaciones de diversa índole y están en gran medida caracterizados por la modificación de las estructuras productivas, por el crecimiento del sector servicios, por nuevas formas de organizar el trabajo y de generar empleo bajo modalidades flexibles y precarias que reemplazan, se fusionan y superponen con el paradigma de producción propio del industrialismo.

Aun cuando están fuertemente vinculados, la literatura especializada ha diferenciado el concepto de factores psicosociales del trabajo y el concepto de riesgos psicosociales (RPS). Los primeros son entendidos como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional positiva o negativa para los trabajadores/as y que tienen capacidad para afectar tanto el bienestar y la salud física, psíquica o social del trabajador/a como el desarrollo de su trabajo. Por su parte, el concepto de riesgos psicosociales se reserva para aquellos factores psicosociales de connotación negativa, es decir, características percibidas del ambiente de trabajo que resultan disfuncionales, que provocan respuestas de inadaptación y de estrés y que pueden tener efectos nocivos sobre la salud o el bienestar de las y los trabajadores.



Junto con la alta probabilidad de causar daños a la salud de trabajadores y trabajadoras, conviene hacer notar otras particularidades de los RPS que son igualmente relevantes y que los diferencian de los riesgos físico- ambientales. Esto es, el modo como los RPS impactan los derechos fundamentales del trabajador, en tanto se refieren a su condición de ciudadano, a su dignidad, a su integridad física y psíquica y a su intimidad. Por otra parte, al fundarse sobre los mecanismos del estrés, los RPS actúan sobre la salud total de la persona afectada, pudiendo impactar sobre el funcionamiento global de ella. De este modo, los RPS pueden ocasionar daños a la salud física de trabajadoras y trabajadores, especialmente trastornos músculo-esqueléticos y cardiovasculares, pero tienen especiales repercusiones en su salud mental, afectando los procesos de adaptación y el sistema de estabilidad y equilibrio mental (INSHT, 2008).

Los riesgos psicosociales derivan entonces de los complejos factores psicosociales presentes en el trabajo que pueden facilitar la emergencia de enfermedades de diverso tipo y, por tanto, se constituyen en riesgos. No obstante, es importante tener presente que en la medida que se atiende y se gestionen adecuadamente dichos factores, ellos pueden operar también como protectores de la salud promoviendo el bienestar de las y los trabajadores.

Diversos estudios internacionales y nacionales sobre salud de los docentes, incluido el nivel de Educación Inicial, han identificado una gran cantidad y variedad de factores de riesgo psicosociales que pueden afectar negativamente la salud de trabajadoras y trabajadores de la educación (Alvarado et al., 2010; Arteaga et al., 2018; Cox y Griths, 1996, citado en Moreno y Báez, 2014; Cornejo 2008; Fritis, 2016; Lagos, Guzmán y Cornejo, 2014; Malander, 2016; Mallea, 2017; Ortiz, Castelvi, Marvin, Espinoza, Guerrero, Lienqueo, Parra y Villagra, 2012; PRIMA, citado en OSALAN, 2014; Rivera, 2013).



Los principales factores de riesgo señalados por estos estudios son los siguientes:

• Sobrecarga mental y física

Excesiva carga de trabajo, entendida como un exceso de la cantidad de trabajo demandado a las personas, que contrasta con el tiempo disponible para realizarlo; ritmos de trabajo; y escasos tiempos de distracción durante la jornada de trabajo.

• Agotamiento, desgaste emocional

Tener que esconder emociones y opiniones, provocado por el conjunto de situaciones a las que se ven enfrentados los/as docentes: contextos en los que se sitúan los establecimientos educacionales con situaciones de riesgo social y familiar, precariedad de los estudiantes, asumir el rol de crianza de sus alumnos, la violencia de parte de los padres, el maltrato laboral, la presión por los resultados, bajas remuneraciones y deteriorada calidad de vida.

• Compensaciones

Bajas remuneraciones.

• Participación y control

La escasa influencia o falta de participación en la toma de decisiones sobre su trabajo, relacionada con el margen de decisión o autonomía respecto del contenido, sumado a las condiciones de trabajo o con la posibilidad de hacer pausas o interrumpir la tarea, ya sea para un descanso breve o para atender obligaciones personales o tomar vacaciones.

• Relaciones interpersonales

Aislamiento, malas relaciones, relaciones conflictivas.

• Rol

Ambigüedad de rol, poca claridad de las funciones, conflicto de rol.

• Seguridad contractual

Trabajo temporal, incertidumbre sobre el futuro laboral.

- **Doble presencia, conflicto de exigencias trabajo y familia**

En general, un alto número de docentes son mujeres y jefas de hogar, lo que se traduce en que son ellas quienes deben asumir todo el peso económico de solventar un hogar, todas las tareas de crianza y cuidado de los hijos e hijas, además de las labores domésticas. Estas situaciones se convierten en un factor que afecta negativamente su salud mental.

- **Alto nivel de exposición a violencia y maltrato**

Las/los docentes se ven afectados frecuentemente por maltrato psicológico, verbal y físico, ya sea por parte de estudiantes, de los/as apoderados/as e inclusive de algunos directivos.

- **Concepción de la docencia**

Como un “servicio social” y escasa valoración social del trabajo docente.

- **Contexto socio-cultural del país**

Entre las condiciones socioculturales y ambientales que rodean a los establecimientos educacionales se mencionan, por ejemplo, la segregación socioeconómica, la vulnerabilidad de los estudiantes y padres, el bajo nivel de motivación frente a la educación, las expectativas que pesan sobre los educadores (transmisión de conocimientos, generación de habilidades y capacidades en sus alumnos y cumplimiento de un rol formativo), y que cumplan funciones complementarias a las de la familia, lo que es percibido como una sobrecarga.

- **Problemas de infraestructura y condiciones materiales**

Inadecuada disponibilidad de recursos e infraestructura en los lugares de trabajo.

En el caso particular de la Educación Inicial, estudios sobre técnicas en educación parvularia destacan su escasa autonomía y falta de confianza en su labor por parte de educadoras, poco reconocimiento al rol pedagógico además de las tareas de cuidado que realizan, sentimiento de poco aprecio y falta de compañerismo por parte de educadoras, inseguridad sobre su rol y sobre las decisiones que puedan tomar (Fritis, 2016; Mallea, 2017; Rivera, 2013).

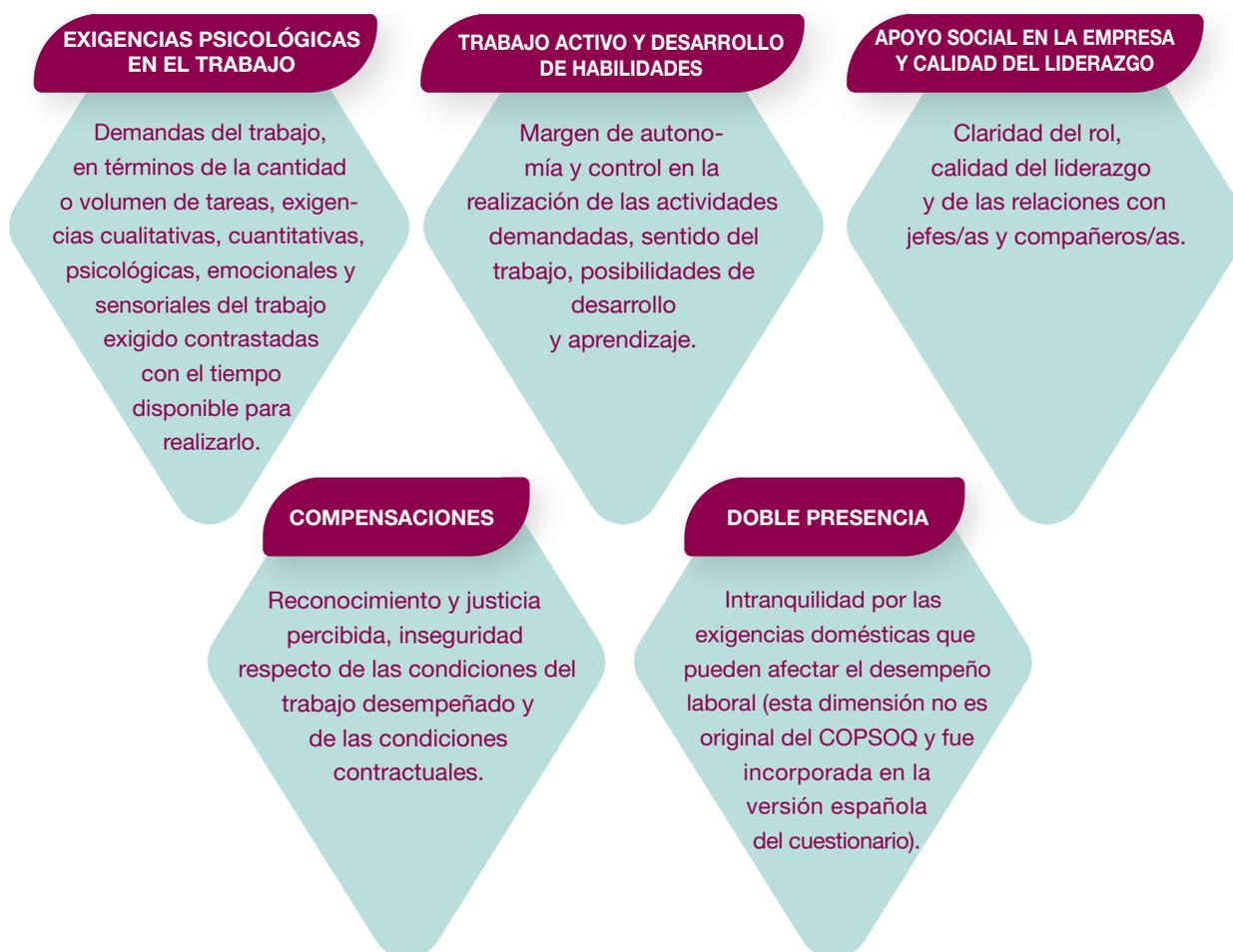
Modelo utilizado en Chile para medir o evaluar los factores de riesgo psicosociales

En Chile, para medir o evaluar los factores de RPS se utiliza el cuestionario SUSES/ISTAS21 como parte de la metodología definida en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud. A la fecha, este instrumento ha sido una fuente de información fundamental para la identificación del nivel de exposición a RPS en los lugares de trabajo.

El modelo ISTAS es una adaptación española del trabajo teórico y metodológico desarrollado para la construcción del cuestionario COPSQ del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca. Incluye 5 factores de riesgo que incorporan algunos de los modelos teóricos de mayor respaldo investigativo, como son el de Demanda-Control y Apoyo Social de Karasek y Theorell (2000) y el de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996), a los cuales se agregan algunas escalas complementarias (salud general, salud mental y vitalidad).

Las 5 dimensiones, y sus subdimensiones, que incluye el cuestionario de medición SUSESO/ISTAS 21 validado y estandarizado en Chile se presentan en la figura 2:

Figura 2.
Dimensiones Cuestionario SUSESO/ISTAS21



Considerando la escasez de estudios sobre factores de riesgo psicosocial en educadoras y técnicas de Educación Parvularia antes señalada, resulta de enorme importancia la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en su versión completa, realizada por JUNJI el año 2019, a las educadoras y técnicas de párvulos de establecimientos de administración directa. Los resultados de los análisis inferenciales (chi- cuadrado y Odds Ratio (OR)) muestran que existe una asociación estadísticamente significativa entre niveles de riesgo de las cinco dimensiones medidas y el estado de salud mental. Más específicamente, el análisis de OR arrojó que las funcionarias expuestas a altos niveles de riesgo en las distintas dimensiones tienen dos veces más probabilidades de tener mala salud mental comparadas con aquellas que reportan un riesgo bajo en estas dimensiones. Incluso para el caso de la dimensión de Apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo esta probabilidad alcanza el 2,997, y en Doble presencia llega al 3,762.

Nos parece muy relevante señalar que, si bien estas cinco dimensiones que distingue el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 permiten identificar los efectos negativos que pueden tener situaciones y condiciones de trabajo en el bienestar y la salud mental de profesoras y profesores, es necesario tener en consideración también aspectos de la experiencia de trabajo docente que han señalado otros estudios a los que se ha hecho mención. Entre ellos, el entorno social y las características de la comunidad que atiende el establecimiento educacional; el ambiente laboral, los estilos de liderazgo y la cultura organizacional de la institución; las representaciones sociales que se han construido sobre el trabajo docente y, particularmente, sobre las educadoras de párvulos; y los sentidos que los propios profesores y profesoras otorgan a su trabajo.

SEGUNDA PARTE





PRINCIPALES FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO IDENTIFICADOS EN EDUCADORAS Y TÉCNICAS DE JUNJI

A continuación, se exponen los factores de riesgo identificados. Algunos de ellos se relacionan con las dimensiones del Cuestionario SUSESO/ISTAS21. En este caso, se presentan de acuerdo con el orden que tienen las dimensiones en dicho instrumento.

Otros factores, en cambio, refieren a situaciones organizacionales no relacionadas con las dimensiones incluidas en el Cuestionario. Se identificaron además situaciones externas a la institución que también constituyen factores de riesgo (Tabla 1).

Es importante señalar que, en ninguno de los casos, el orden de presentación de los factores obedece a una mayor o menor importancia o incidencia de los mismos.



Tabla 1.
Factores Psicosociales de riesgo en educadoras y técnicas de Educación Parvularia de JUNJI

| A. FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO RELACIONADOS CON DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 | | |
|---|---|---|
| Factor Organizacional de riesgo | Dimensión Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 | Situaciones y condiciones en el trabajo en las que se expresa el factor de riesgo |
| Sobrecarga laboral | Exigencias Psicológicas | <ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo administrativo. • Poco tiempo disponible dentro de la jornada para planificar y programar. • Falta de personal o personal no suficientemente apto o entrenado para asumir las tareas. • Lentitud para cubrir la ausencia de funcionarias por licencias médicas. • Dificultades para que todas las funcionarias asistan simultáneamente a instancias de trabajo en equipo. • Falta de tiempo dentro de la jornada de descanso real. • El trabajo se realiza sobre la base de metas que son iguales para todos los jardines infantiles, sin tener necesariamente en cuenta las diferencias locales y regionales. • Nuevas realidades, nuevas exigencias: presencia de niños y niñas migrantes. • Ausencia de personal calificado para atender a niños y niñas con necesidades especiales. • Elevado número de niños y niñas por educador/ra (coeficiente técnico) |
| Trabajo emocional | | <ul style="list-style-type: none"> • Alto componente emocional en el trabajo de educadoras y técnicas con niños y niñas. • Alto componente emocional en la relación con los padres y apoderados. |
| Falta de control / baja latitud decisional | Trabajo activo y desarrollo de habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Escaso margen de autonomía en el desempeño laboral. • La toma de decisiones considera escasamente la opinión de educadoras y técnicas. |
| Dificultades en el desarrollo de carrera, promoción | | <ul style="list-style-type: none"> • Pocas posibilidades de desarrollo profesional para técnicas. • Dificultades para promoción de educadoras a directoras y para encargadas el asumir la titularidad como directoras. |

| A. FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO RELACIONADOS CON DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 | | |
|--|---|---|
| Factor Organizacional de riesgo | Dimensión Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 | Situaciones y condiciones en el trabajo en las que se expresa el factor de riesgo |
| Liderazgos autoritarios/ liderazgos débiles | Apoyo Social de la empresa y Calidad de Liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de liderazgos autoritarios en los jardines infantiles. • Presencia de liderazgos débiles. • Relaciones autoritarias/jerarquizadas entre educadoras y técnicas. • Liderazgos con poco foco en la gestión de personas. |
| Escaso apoyo a jardines por parte de niveles regional y central de JUNJI | | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de poco apoyo por parte niveles directivos JUNJI, regional o central. • Deficiente gestión de la información institucional. |
| Poca claridad del rol | | <ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento por parte de las educadoras y técnicas de su margen de autonomía. • Falta de capacitación a las funcionarias sobre protocolos y procedimientos para asegurar claridad y conocimiento de las labores que deben desempeñar y el modo como la institución espera que lo hagan. • Procesos de inducción poco específicos. |
| Mala o regular calidad de las relaciones con compañeras | | <ul style="list-style-type: none"> • Escaso apoyo por parte de las compañeras • Predominio de rumores, comentarios y acciones perjudiciales o que desprestigian. • Existencia de grupos cerrados o que rivalizan entre sí. • Conflicto entre educadoras y técnicas. • Conflictos no se enfrentan cara a cara. |
| Falta de reconocimiento | | <ul style="list-style-type: none"> • Falta de reconocimiento formal |
| Inseguridad en el trabajo | Compensaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre sobre la renovación del contrato. • Exposición a cambios y traslados de funcionarias, sin información ni participación en la toma de decisiones. |
| Conflicto entre exigencias del trabajo y la vida personal | Doble presencia | <ul style="list-style-type: none"> • Las demandas de trabajo superan los tiempos de trabajo. • Dificultad para conciliar las responsabilidades laborales con las del hogar. • Aumento de licencias médicas en el período de vacaciones. |

B. OTROS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

| | |
|--|--|
| <p>Violencia y maltrato</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Situaciones de violencia externa Tipo I (por parte de personas ajenas a la institución). • Desprotección frente a agresiones o malos tratos por parte de padres y apoderados (violencia Tipo II). • Estigmatización institucional y moral de funcionarias denunciadas de maltrato por parte de apoderada/os. • Ausencia de medidas de reparación ante denuncias no probadas/no verificadas. • Situaciones de violencia interna Tipo III (entre funcionarias/os de la institución). |
| <p>Deficientes o malas condiciones materiales</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Deficiente infraestructura en los jardines infantiles. |

C. FACTORES DE RIESGO EXTERNOS A JUNJI

| | |
|---|--|
| <p>Falta de valoración social de la profesión</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Falta de reconocimiento social (de las familias, la comunidad, la sociedad) a la índole técnica y profesional de las tareas que desarrollan. |
| <p>Deterioro de la formación de profesionales de la educación parvularia</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de trabajo del equipo pedagógico por deficiente formación de funcionarias recién incorporadas. |



PRINCIPALES FACTORES PSICOSOCIALES PROTECTORES IDENTIFICADOS EN EDUCADORAS Y TÉCNICAS DE JUNJI

Los factores protectores pueden ser entendidos como la contracara de los factores de riesgo antes presentados. Se refieren a aquellas situaciones organizacionales que inhiben los riesgos o los efectos negativos de los factores de riesgo.

Lo que se menciona a continuación, son aquellos aspectos del trabajo valorados positivamente por las funcionarias, sobre la base de las distintas fuentes consultadas, los que podrían constituirse en factores protectores frente a situaciones que pueden provocar estrés excesivo entre las educadoras y técnicas, ayudarlas a enfrentar estas situaciones y tener repercusiones positivas en su salud mental.

El orden en el cual se presentan estos factores es aleatorio.



Figura 3.
Factores protectores de la salud mental identificados en educadoras y técnicas de JUNJI



Sentido del trabajo/vocación

Sentido de realización por el trabajo de cuidado, educativo y formativo con niños y niñas, valoración de la relevancia social del trabajo que desempeñan.

Vocación por la educación pública

La opción de trabajar con niños y niñas, específicamente en el sector público, es congruente con su opción por una educación pública, de calidad, gratuita y que brinde oportunidades de desarrollo a niños y niñas con menos recursos.



Trabajo en equipo

El trabajo en equipo aparece como un elemento central para generar buenos ambientes de trabajo, buenas relaciones interpersonales, buen desempeño y también para lograr los objetivos trazados. En algunos casos se hizo referencia a acuerdos internos de funcionamiento que han ayudado a crear y fortalecer los equipos, señalándolos como buenas prácticas implementadas en sus jardines infantiles. Entre ellas, se mencionan las siguientes: participación de todas las funcionarias en las discusiones y respeto de los acuerdos tomados; separación de la vida personal y la vida laboral; diseño de un procedimiento para abordar los conflictos; transmisión de los acuerdos de funcionamiento a las nuevas funcionarias que se integran al jardín infantil; asignación de horas en un determinado día de la semana para que las educadoras de cada nivel elaboren su planificación.

Reconocimiento por parte de las familias

Muchos jardines infantiles de JUNJI tienen décadas de funcionamiento, lo que les ha dado la oportunidad de atender a varias generaciones. Ello se traduce en reconocimiento y valoración por parte de las comunidades a la labor desempeñada por el jardín infantil, lo que les otorga prestigio. Aunque esto no elimina los problemas y posibles conflictos con las y los apoderados antes mencionados, constituye un factor protector para los equipos pedagógicos que les ayuda a enfrentar las dificultades que se presentan.

Reconocimiento por parte de la institución

El reconocimiento que puede dar la institución por los logros alcanzados por las funcionarias de los jardines infantiles tiene un impacto muy positivo en los equipos pedagógicos.



Capacitaciones

Se valoran las capacitaciones que ofrece la institución pues se entienden como una manifestación concreta de la preocupación por entregar a las funcionarias las herramientas necesarias para realizar un trabajo de calidad.²

Reglamento interno

Desde 2018, los jardines infantiles deben contar con un reglamento interno, que incluye, entre otras cuestiones, el Plan de Emergencia y el Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE), la constitución de un consejo de convivencia escolar y un protocolo de actuación en caso de conflicto o de violencia entre adultos miembros de la comunidad educativa -ya sea entre funcionarias/os o entre funcionaria/o y familias- y conflictos con niños. Lo anterior actúa como un marco protector de los riesgos al interior del jardín infantil. (Resolución Exenta 200, 2019)

Apoyo de profesionales de ACHS

La colaboración, apoyo y asesoría que proporcionan estos/as profesionales a los jardines infantiles, con quienes en ocasiones mantienen relaciones durante años, son muy bien valoradas por las funcionarias.

² Lo señalado es corroborado por el estudio realizado en el año 2017 por la consultora CEPI (Centro de Estudios Primera Infancia), uno de cuyos resultados indica que existió una correlación positiva y significativa en los resultados de los instrumentos utilizados para medir la calidad de los ambientes educativos en las aulas cuyos agentes educativos habían participado de capacitaciones.



PROPUESTA DE MEDIDAS PARA PREVENIR Y MITIGAR LOS FACTORES DE RIESGO PARA LA SALUD MENTAL EN EDUCADORAS Y TÉCNICAS DE JUNJI

El objetivo de estas Orientaciones es proponer medidas que ayuden a prevenir y mitigar los efectos negativos de los factores psicosociales de riesgo para la salud mental de educadoras y técnicas en Educación Parvularia de establecimientos de administración directa de JUNJI, identificados en el desarrollo de la investigación.

La mayoría de estos factores de riesgo son de conocimiento de la institución. Consecuente con ello, JUNJI ha implementado diversas acciones para abordarlos, por ejemplo, planes de capacitación que incluyen formación en estilos de liderazgo y manejo de conflicto; creación de instancias de autocuidado en los jardines infantiles; elaboración de protocolos; y resoluciones para abordar diferentes problemáticas. Todo ello ha apuntado, principalmente, a prevenir y mitigar efectos negativos en la salud de las funcionarias.

Es por esta razón que varias de las medidas aquí propuestas apuntan a fomentar o mantener las acciones ya implementadas por la institución. Aunque ello pueda parecer redundante, hemos considerado necesario reiterarlas, pues con ello se da cuenta de la percepción de las funcionarias -recogida en las distintas fuentes consultadas-, para quienes esas acciones pueden no ser del todo evidentes o resultar insuficientes.

Junto con lo anterior, las medidas propuestas hacen hincapié en el seguimiento y evaluación de los efectos de las acciones implementadas para conocer si su realización ha permitido o no alcanzar los objetivos propuestos, así como las posibles correcciones que debieran ser introducidas.

Por otro lado, el estallido social y el contexto de pandemia provocado por el Covid-19 -hechos ocurridos en el transcurso de la elaboración de estas orientaciones-, han transformado fuertemente el trabajo realizado por JUNJI.



Este particular contexto puede generar efectos en la salud mental de las funcionarias que aún estamos en proceso de identificar, pero que sin duda también puede ofrecer oportunidades para aplicar nuevos conocimientos y habilidades de aprendizaje y desarrollo, que permitan corregir y/o mitigar factores de riesgo.

Cabe señalar que no siempre fue posible proponer una medida para cada una de las situaciones de riesgo identificadas, como por ejemplo, los bajos salarios o hacer coincidir las vacaciones de las funcionarias con las de sus hijos/as, dado que ello implicaría cambios que exceden el alcance de la presente publicación.

Por otra parte, se incluyeron algunas propuestas de medidas desafiantes en el sentido que su implementación puede resultar muy difícil de concretar en el corto plazo, pues se trata de acciones que requieren transformaciones mayores por parte de la institución. De todos modos, incluirlas contribuye a ampliar el horizonte de acciones posibles de pensar para mejorar condiciones de trabajo que afectan la salud mental de las funcionarias.

Asimismo, varias de las propuestas de medidas permiten prevenir o mitigar más de un factor de riesgo a la vez, pues tienen un carácter polivalente. Por eso, en ocasiones, una misma medida se presenta en más de un factor.

Finalmente, se distinguieron los distintos ámbitos de implementación que pueden tener las medidas propuestas: Nivel Central/Institucional; Nivel Regional/Oficinas regionales y provinciales; y Nivel Local/Jardín infantil. Es importante tener en cuenta que con independencia del nivel al que apunten las distintas medidas, el éxito de ellas y su posibilidad de generar impacto dependerán del compromiso institucional con ellas y de la acción coordinada de los diversos actores que forman parte de JUNJI.

A continuación, se presenta un conjunto de medidas de prevención y mitigación susceptibles de ser implementadas en JUNJI, cuya finalidad es proteger la salud mental de sus funcionarias/os. (Tabla 2).



Tabla 2.
Propuestas de medidas de prevención y mitigación de factores de riesgo para la salud mental de educadoras y técnicas de JUNJI

| FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO | MEDIDAS PROPUESTAS |
|------------------------------|---|
| SOBRECARGA LABORAL | <p>» Nivel Local (Jardines Infantiles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilizar la dotación de funcionarias por sala según contingencias y/o necesidades de la unidad educativa. • Respetar la hora de almuerzo como un espacio de descanso, evitando utilizar ese tiempo para la entrega de información o realización de reuniones. • Hacer efectiva la pausa de 10 minutos con que cuentan las funcionarias, según sistema de turnos acordado previamente por el equipo educativo. Incluir en la carga horaria diaria de educadoras un tiempo específicamente destinado a la planificación y programación. Por ejemplo, fijar un número máximo de horas semanales destinadas a estas tareas, otorgar flexibilidad para su distribución en equipos pequeños. Para una óptima implementación, todos los ajustes antes sugeridos deben ser informados a la comunidad educativa por todos los canales y medios habituales de comunicación. <p>» Nivel Regional / Central</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un levantamiento de cargas de trabajo por cada cargo, o de aquellos que tengan mayor exposición percibida o reportada por las funcionarias. Este levantamiento debe incorporar, al menos: a) descripción de tareas y tiempos involucrados; b) recursos materiales y pedagógicos; c) actividades administrativas y pausas. • Centralizar en un Departamento/Unidad de la Dirección Regional todas las solicitudes de información (ya sea desde el nivel nacional o regional) hacia los jardines, evitando de este modo su duplicidad. • Propiciar la implementación de una plataforma tecnológica para realizar el trabajo administrativo, evitando el papeleo. • Establecer canales de comunicación efectivos que agilicen las solicitudes administrativas, junto a mecanismos de trazabilidad para su seguimiento y monitoreo. • Proporcionar personal administrativo en todos los jardines infantiles, que apoye a las directoras en las labores administrativas. |

**FACTOR
PSICOSOCIAL
DE RIESGO****MEDIDAS PROPUESTAS****SOBRECARGA
LABORAL**

- Aumentar el margen de autonomía (presupuestaria y de gestión de personas) por parte de las Direcciones Regionales, con el fin de agilizar las respuestas y requerimientos de contratación y reemplazo que se generan en el ámbito local.
- Contar con un pool de técnicas y profesionales que contribuya a responder a las necesidades de reemplazos de manera oportuna.
- Fortalecer las acciones existentes dirigidas a lograr una gestión oportuna de los reemplazos. Por ejemplo, el sistema de notificación de licencias médicas por vía electrónica; el sistema de priorización de unidades educativas para distribución de los reemplazos existentes.
- Generar acciones para atraer estudiantes de las carreras de educación de párvulos y de técnicas en Educación Parvularia, para que realicen sus prácticas profesionales en JUNJI.
- Aumentar el apoyo profesional que realizan las asesoras (educadoras diferenciales) a las funcionarias de jardines infantiles para tratar con niños y niñas migrantes y con necesidades educativas especiales (NEE). Por ejemplo, complementar la labor de las asesoras con la formación de personal de sala, de manera de avanzar en la instalación de capacidades especializadas en cada unidad educativa.
- Continuar con la capacitación dirigida a directoras de jardines infantiles para el desarrollo de estilos de dirección participativos, democráticos, que promuevan la responsabilidad individual y grupal en los equipos pedagógicos y equipos de sala, en el funcionamiento de las unidades educativas.
- Revisar los procesos de monitoreo y control internos de JUNJI de las metas institucionales, para que ellos tengan en cuenta las diferencias y necesidades locales y regionales.
- Flexibilizar, informatizar, consensuar y programar al inicio del período académico la posibilidad de permisos administrativos y vacaciones, con el fin de planificar las cargas de trabajo y los tiempos de descanso. Esta tarea debiera formar parte de las actividades de planificación anual, previa al inicio de clases.

| FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO | MEDIDAS PROPUESTAS |
|--|---|
| TRABAJO EMOCIONAL | <p>» Nivel Local (Jardines Infantiles)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar en todos los jardines infantiles la Estrategia de Cuidado de Equipos y Autocuidado (CEA) como un espacio que permita reflexionar sobre el componente emocional que supone el trabajo con niños y niñas y con sus familias, con el fin de contribuir a la expresión y contención emocional. Se recomienda que en estas instancias las funcionarias puedan contar con la colaboración de profesionales de la salud mental. <p>» Nivel Regional/Central</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Entregar preparación/capacitación para que las funcionarias puedan manejar la dimensión emocional de su trabajo con niños y niñas, así como de las relación que establecen con las familias de ellos/as en las distintas modalidades de trabajo, ya sea presencial o teletrabajo. |
| FALTA DE CONTROL / BAJA LATITUD DECISIONAL | <p>» Nivel Local (Jardines Infantiles)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promover estilos de dirección participativos que deleguen responsabilidad individual y grupal en los equipos pedagógicos y equipos de sala para organizar el trabajo, que consideren las experiencias de educadoras y técnicas. ● Propiciar la participación de las técnicas en Educación Parvularia en las reflexiones y planificaciones considerando el rol pedagógico que desempeñan en el trato cotidiano con los niños y niñas. <p>» Nivel Regional/Central</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incentivar la puesta en práctica de las acciones existentes en JUNJI orientadas a estimular y fomentar el trabajo en equipos. ● Monitorear el funcionamiento y evaluar el impacto de las políticas e instancias existentes -como CEA y la Comunidad de Aprendizaje de la Unidad Educativa (CAUE)- de fomento al trabajo en equipo y sus repercusiones en los indicadores de salud mental. |

| FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO | MEDIDAS PROPUESTAS |
|--|--|
| DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE CARRERA, PROMOCIÓN | <p>» Nivel Local (Jardines Infantiles)</p> <p>» Sobre políticas de capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informar de manera permanente a las funcionarias de los distintos estamentos el plan de capacitación y perfeccionamiento que ofrece la institución. • Comunicar el sentido de la oferta de capacitación y perfeccionamiento como acciones dirigidas a mejorar el carácter profesional del trabajo que realizan educadoras y técnicas y a que se visualicen a sí mismas como profesionales con potencialidades de crecimiento y reconocimiento. • Realizar acciones periódicas para asegurar que todas las funcionarias de los jardines infantiles -educadoras, técnicas, auxiliares y personal administrativo- estén interiorizadas del modelo curricular propio de JUNJI. <p>» Sobre promoción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informar de manera periódica a todas las funcionarias de jardines infantiles los procedimientos y requisitos para la promoción (R.E. 015/0547, 2019). • Promover el conocimiento y uso de la plataforma de reclutamiento y selección. <p>» Nivel Regional / Central</p> <p>» Sobre políticas de capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar una comunicación interna de los programas de capacitación y perfeccionamiento existentes, que enfatice el carácter profesional del trabajo que realizan educadoras y técnicas de modo que esto contribuya a que ellas se visualicen a sí mismas como profesionales con potencialidades de crecimiento y reconocimiento. • Realizar diagnósticos que permitan conocer las fortalezas y las debilidades de directoras, encargadas, educadoras y técnicas, en cuanto a competencias y conocimientos, así como las necesidades de capacitación detectadas. • Diseñar planes de capacitación ajustados a estos diagnósticos, pertinentes a las necesidades de las funcionarias de cada uno de los estamentos, que permitan aportar de manera efectiva al mejoramiento de los procesos educativos que ellas llevan a cabo. |



| FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO | MEDIDAS PROPUESTAS |
|--|---|
| DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE CARRERA, PROMOCIÓN | <ul style="list-style-type: none">• Diseñar planes de capacitación que permitan a las funcionarias un incremento progresivo de sus competencias y desarrollo profesional. Para ello se requiere la articulación y gradualidad de los contenidos contemplados en los planes de capacitación, junto con avanzar hacia la evaluación de resultados, de acuerdo con el modelo Kirkpatrick de evaluación en programas de aprendizaje adoptado por la institución, que permita determinar el impacto de las actividades de capacitación en distintas variables organizacionales.• Certificación de la capacitación y formación entregada (mínimo de horas pedagógicas), y que ella sea reconocida por la institución, es decir, que permita la especialización y el desarrollo de carreras, tanto en el caso de educadoras de párvulos como asistentes o técnicas.• Hacer seguimiento a las evaluaciones de las ofertas de capacitación a fin de determinar su pertinencia a la naturaleza del trabajo que realiza la institución y a las necesidades de formación de sus funcionarias.• Asegurar el acceso de todas las funcionarias de los distintos estamentos a los planes de capacitación, definiendo contenidos diferenciados según los roles y responsabilidades de cada uno de ellos.• Mantener la oferta de capacitación en temas de estilos de liderazgo, trabajo colaborativo, comunicación efectiva, manejo de conflictos, autocuidado, alfabetización digital, asegurando el acceso a ella de todo el personal de las unidades educativas.• Incluir en los planes de capacitación la atención de niños y niñas con necesidades especiales y/o dificultades de aprendizaje.• Realizar acciones periódicas que permitan que las funcionarias de todos los estamentos de las unidades educativas estén interiorizadas de la propuesta educativa de JUNJI. |



| FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO | MEDIDAS PROPUESTAS |
|--|--|
| DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE CARRERA, PROMOCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sobre promoción <ul style="list-style-type: none"> ● Agilizar los mecanismos de promoción del paso de encargadas a directoras para evitar que permanezcan por largo tiempo en esa condición. ● Informar de manera periódica a las funcionarias de los mecanismos de promoción. |
| LIDERAZGOS AUTORITARIOS Y LIDERAZGOS DÉBILES | <ul style="list-style-type: none"> ➤➤ Nivel Local (Jardines Infantiles) <ul style="list-style-type: none"> ● Instalar prácticas de evaluaciones circulares en las unidades educativas, que comprendan a técnicas, educadoras y directoras, y que contemplen dimensiones tales como liderazgos colaborativos, comunicación fluida y trato respetuoso, entre otras. ● Establecer prácticas de evaluación ascendente desde las direcciones de jardines infantiles hacia subdirecciones regionales, que contemplen dimensiones tales como la comunicación fluida y el trato respetuoso, entre otras. ➤➤ Nivel Regional /Central <ul style="list-style-type: none"> ● Capacitar y apoyar, desde las instancias correspondientes, la formación de liderazgos educativos que se adecuen a las necesidades y particularidades de los entornos educacionales (gestión administrativa, gestión de equipos pedagógicos, y la relación con niños y niñas, con los padres y apoderados y con la comunidad. ● Hacer seguimiento y evaluación de la capacitación ofrecida por JUNJI en relación con el mejoramiento de las habilidades de liderazgo y gestión de las directoras de las unidades educativas como, por ejemplo, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva. ● Fomentar el estilo participativo y de apertura a la escucha de opiniones y propuestas de las funcionarias, con miras a mejorar la gestión cotidiana del establecimiento. |



| FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO | MEDIDAS PROPUESTAS |
|---|---|
| <p>LIDERAZGOS AUTORITARIOS Y LIDERAZGOS DÉBILES</p> <p>ESCASO APOYO A LOS JARDINES POR PARTE DE NIVELES REGIONAL Y CENTRAL DE JUNJI</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el liderazgo técnico de las directoras como agentes claves que conducen los procesos de cambio, apropiándose de la misión, visión, sentidos e implementación del proyecto educativo en cada unidad educativa, en coherencia con las Bases Curriculares de la Educación Parvularia 2018. • Fomentar estilos de liderazgo que reconozcan, retroalimenten y acompañen a educadoras y técnicas, identificando sus buenas prácticas, entregando reconocimiento individual y grupal, tanto de forma personal como pública, en relación con su quehacer. • Fomentar un liderazgo participativo y bien tratante por parte de las directoras, que estimule el trabajo colaborativo y la iniciativa y responsabilidad del equipo en la organización del trabajo y en la resolución de problemas. • Proveer condiciones que faciliten y promuevan el funcionamiento del trabajo colaborativo en equipos: disposición de tiempos y espacios efectivos que permitan la coordinación del equipo, generando lazos de confianza para la planificación, evaluación y reflexión colectiva sobre el trabajo realizado. • Resguardar los procedimientos institucionales para la designación de directoras de los jardines velando por la designación de funcionarias idóneas para ejercer el cargo. <p>»» Nivel Local (Jardines Infantiles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contar con un pool de técnicas y profesionales para cubrir oportunamente necesidades de reemplazo. <p>»» Nivel Regional /Central</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propiciar reuniones del nivel central con las funcionarias de los distintos estamentos: directoras, educadoras y técnicas. • Promover espacios que permitan la comunicación directa entre los equipos pedagógicos locales y el nivel central y regional con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional de las funcionarias. • Facilitar a los jardines infantiles un profesional especializado de forma regular, que apoye el trabajo en terreno con niños y niñas con necesidades especiales (capacitación y acompañamiento de los equipos). |



| <p>FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO</p> | <p>MEDIDAS PROPUESTAS</p> |
|--|--|
| <p>ESCASO APOYO A LOS JARDINES POR PARTE DE NIVELES REGIONAL Y CENTRAL DE JUNJI</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Proporcionar herramientas para el trabajo con niños, niñas y familias migrantes. ● Entregar una planificación clara y con antelación (a principio de cada año), con respecto a la información que solicitarán durante el año, de manera que el jardín infantil pueda organizarse con anticipación y distribuir mejor las cargas, evitando pedir toda la información en un período corto de tiempo. ● Generar instancias informativas y clarificadoras sobre los beneficios, permisos y derechos legales de las funcionarias. ● Generar un canal digital de comunicación directo, formal y efectivo, donde las funcionarias puedan consultar temas referidos a sus condiciones de empleo (remuneraciones, vacaciones, beneficios) y otros temas de interés. ● Brindar apoyo oportuno frente a situaciones límite, de crisis o emergencia. ● Evaluar, actualizar y difundir en unidades educativas las políticas y procedimientos en materia de gestión y desarrollo de personas. ● Proporcionar herramientas a las Unidades Educativas para llevar a cabo una intervención en crisis en equipos de trabajo. |
| <p>POCA CLARIDAD DEL ROL</p> | <p>» Nivel Local (Jardines Infantiles)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar actividades de inducción o habilitación al puesto de trabajo de nuevas funcionarias en los jardines infantiles, que contemplen cuestiones como comunicación del sello pedagógico del jardín infantil, distribución de tareas concretas a desarrollar, para así evitar ambigüedad o conflicto de roles favoreciendo el correcto desempeño de las nuevas funcionarias. ● Implementar, además, acciones de acompañamiento durante su período de adaptación laboral. ● Realizar actividades de formación y desarrollo del equipo de trabajo (y equipos de sala) en donde se identifiquen y reconozcan los aportes comunes y diferenciales de directoras, educadoras y técnicas (CAUE). |

| <p>FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO</p> | <p>MEDIDAS PROPUESTAS</p> |
|---|--|
| <p>POCA CLARIDAD DEL ROL</p> | <p>» Nivel Regional/Nivel Central</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicar periódicamente los perfiles de cargo actualizados, y entregarlos de manera formal a cada trabajador/ra contratada. Implementar sistemas o canales de comunicación formales y efectivos hacia las trabajadoras, que entreguen información clara y oportuna sobre sus tareas y funciones, además de los cambios que pudieran producirse en este ámbito. • Difundir la existencia y el uso del Centro de Atención Integral al Personal (CAIP) entre las funcionarias. • Diseñar los procesos de inducción o habilitación al puesto de trabajo que deben llevar a cabo los jardines infantiles para las nuevas funcionarias (normas y reglamentos de la institución, reglamento interno de los jardines infantiles, perfil de cargo, distribución de funciones) favoreciendo de este modo el correcto desempeño de las nuevas funcionarias. |
| <p>MALA O REGULAR CALIDAD DE LAS RELACIONES CON COMPAÑERAS</p> | <p>» Nivel local (Jardines Infantiles)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyar a educadoras y técnicas que ingresan a la organización, facilitando su integración y la cohesión de los equipos pedagógicos y personal administrativo. • Generar instancias y actividades de formación orientadas a las funcionarias -directoras, educadoras y técnicas- en temáticas tales como: comunicación, liderazgo, autocuidado, clima laboral, respeto y buen trato, resolución de conflictos o manejo de emociones o situaciones difíciles. • Destinar un tiempo específico y claramente establecido para el trabajo de planificación de las educadoras dentro de la jornada. Definir claramente los roles y tareas de técnicas y educadoras y entregarles las respectivas descripciones de cargo. De ese modo, se reducen y evitan los conflictos/tensiones que se generan entre educadoras y técnicas, toda vez que las educadoras deben salir del aula para realizar este trabajo y son las técnicas quienes se quedan con los niños y niñas en sala. |



| FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO | MEDIDAS PROPUESTAS |
|--|---|
| <p>MALA O REGULAR CALIDAD DE LAS RELACIONES CON COMPAÑERAS</p> | <p>» Nivel Regional/Nivel Central</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la colaboración y las relaciones en el equipo a través de distintas actividades de camaradería, coaching e instancias de conversación. Fortalecer las estrategias de cuidado de equipos docentes. Se sugiere que, en las instancias destinadas al trabajo de autocuidado de los equipos pedagógicos que existen en la institución, se apoye y supervise la implementación de actividades que contribuyan al bienestar de dichos equipos. Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> a Actividades de reconocimiento de buenas prácticas en equipos pedagógicos y personal administrativo; b Técnicas de comunicación que permitan abordar problemas y conflictos que surjan al interior de los equipos; c Técnicas de relajación y técnicas de meditación para reducir el estrés, ansiedad y tensión; d Ejercicios físicos para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia a éste; e Informar y discutir sobre la relación entre salud mental y trabajo desde la perspectiva de los factores psicosociales. <p>Este tipo de apoyo al bienestar personal de educadoras y técnicas de párvulos, a través de instancias en las cuales las compañeras de trabajo se interesan por el bienestar personal de las otras, y no sólo por sus resultados laborales, puede beneficiar muy positivamente el clima laboral.</p> |
| <p>FALTA DE RECONOCIMIENTO</p> | <p>» Nivel local (Jardines Infantiles)</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer y reconocer, al interior de cada unidad educativa, el rol pedagógico de las técnicas. Son ellas quienes mantienen un contacto permanente con los niños y niñas y además ejecutan los programas educativos. En este sentido, su rol no es asistencial o meramente operativo, pues la calidad de los procesos educativos que desarrollan los jardines infantiles pasa en medida importante por la calidad de la labor que ellas desempeñan. Para |



| FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO | MEDIDAS PROPUESTAS |
|---|--|
| <p>FALTA DE RECONOCIMIENTO</p> | <p>contribuir a asegurar dicha calidad, se propone incluir la participación de técnicas en las reflexiones y planificaciones, así como en el diseño y evaluación de los procesos de prácticas profesionales a técnicas en Educación Parvularia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar de manera colaborativa un programa de reconocimiento al interior de cada equipo pedagógico, cuya ejecución esté a cargo de la directora de cada jardín infantil. <p>» Nivel Regional/Nivel Central</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar los lineamientos y ejecutar un programa de reconocimiento a implementar en cada unidad educativa a cargo de la directora o encargada de la unidad educativa. Dicho programa debe contemplar instancias de retroalimentación regulares a las funcionarias/os de todos los estamentos sobre su desempeño; acciones concretas de reconocimiento colectivo al buen trabajo realizado; e incentivo al trabajo en equipo y al sentido de pertenencia a la unidad educativa y a la institución. ● Incorporar en el programa de reconocimiento una política y procedimientos de reconocimiento explícito del rol pedagógico de las técnicas en Educación Parvularia. ● Implementar acciones de reconocimiento institucional hacia las funcionarias. Por ejemplo, realizar ceremonias de despedida a las y los funcionarios que jubilan de JUNJI. |
| <p>INSEGURIDAD EN EL TRABAJO</p> | <p>» Nivel Regional/Nivel Central</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informar continuamente a directoras y funcionarias toda comunicación referida a condiciones de contratación, programa de movilidad interna, oportunidades de cambio de lugar de trabajo. ● Generar programas de apoyo, información y planificación a la continuidad operacional de los jardines luego de desvinculaciones de funcionarias/os. |



FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO

MEDIDAS PROPUESTAS

CONFLICTO ENTRE EXIGENCIAS DEL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL

» Nivel Local (Jardines Infantiles)

- Evitar el envío y la obligación de responder a correos electrónicos fuera del horario laboral.
- Dar facilidades para que las funcionarias puedan hacer uso de sus vacaciones legales durante las vacaciones de sus hijos/as, teniendo en cuenta el trabajo en equipo, la rotación y las necesidades de continuidad operacional del servicio de JUNJI, así como la mantención del coeficiente de dotación por sala.
- Disponer de días en que la familia de las funcionarias pueda ir al jardín infantil a conocer el trabajo que ellas realizan.

» Nivel Regional/Nivel Central

- Dar a conocer orientaciones técnicas y administrativas vigentes para el otorgamiento de los permisos en jardines infantiles, monitoreando su implantación y efectividad.
- Generar medidas que permitan a las trabajadoras que no cuentan con redes de apoyo, llevar a sus hijos/as menores de 8 años al jardín en situaciones excepcionales o de emergencia, con el fin de evitar licencias médicas para suplir necesidades de cuidado. Dichas medidas deben contemplar una persona que asuma el cuidado del niño o niña, entre otras consideraciones.
- Elaborar un procedimiento que permita compensar las horas extras de trabajo no formalizadas y, por ende, no retribuidas.
- Contar con planes de contingencia en caso de licencias médicas.
- Disponer de escuelas de verano en que las funcionarias puedan llevar a sus hijos/as.
- Generar charlas o capacitaciones sobre control emocional frente a situaciones familiares que generan desgaste afectivo.
- Difundir y actualizar las Buenas Prácticas Laborales promovidas por JUNJI tendientes a lograr una adecuada conciliación de la vida personal/familiar y el trabajo.

| <p>FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO</p> | <p>MEDIDAS PROPUESTAS</p> |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar estudios para identificar las necesidades de articulación entre trabajo y vida personal de las trabajadoras de JUNJI, con el fin de generar acciones más concretas desde la institución en esta temática. |
| <p>VIOLENCIA Y MALTRATO</p> | <ul style="list-style-type: none"> » Nivel Local (Jardines Infantiles) <ul style="list-style-type: none"> ● Difundir el protocolo de actuación frente a situaciones de maltrato entre miembros adultos de la comunidad educativa de JUNJI a todas las funcionarias de jardines infantiles (R.E. N°015/200 2019). ● Resguardar una estricta discreción e imparcialidad en los procesos de denuncias e investigación por situaciones de violencia o maltrato ocurridas en las unidades educativas. » Nivel Regional / Nacional <ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar una cultura del respeto, declarando formalmente -por escrito y por medio de afiches públicos en cada jardín- que se rechaza todo tipo de conducta violenta en todas sus formas y modalidades, ya sea en los equipos pedagógicos, en la relación de éstos con el personal administrativo, o en la relación de los equipos con padres o apoderados, así como también cualquier violencia dirigida hacia niños y niñas. Además, que se informe del mismo modo el procedimiento y acciones a seguir en casos de ocurrir alguna acción violenta. Ello, con el fin de asegurar que las funcionarias disfruten de un entorno de trabajo respetuoso de su dignidad y bienestar físico. ● Promover y difundir la política de no violencia y buen trato al interior de los equipos y en las comunidades respectivas a través de material gráfico, charlas, talleres y seminarios. ● Elaborar orientaciones y desarrollar actividades de capacitación (talleres), para la prevención y resolución de conflictos, que comprendan el desarrollo de competencias y estrategias en las funcionarias de los distintos estamentos y niveles jerárquicos. ● Resguardar la estricta discreción, cadena de confidencialidad e imparcialidad en los procesos de denuncia e investigación por situaciones de violencia o maltrato ocurridas en las unidades educativas. |



| <p>FACTOR PSICOSOCIAL DE RIESGO</p> | <p>MEDIDAS PROPUESTAS</p> |
|--|---|
| <p>VIOLENCIA Y MALTRATO</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Incluir en el Protocolo de Acción frente a la ocurrencia de actos de violencia o maltrato, aquellas situaciones de violencia que provienen de actores externos a la comunidad educativa (violencia Tipo I). ● Realizar actividades de capacitación (cursos, talleres) orientadas a reconocer las formas que asume la violencia interna en el trabajo (acoso laboral y sexual). ● Modernizar el procedimiento de recepción de denuncias de violencia o maltrato a la modalidad online y que incluya una correcta cadena de resguardo de la confidencialidad. ● Realizar actividades de capacitación (cursos, talleres) orientadas a reconocer las formas que asume la violencia interna en el trabajo (acoso laboral y acoso sexual). ● Capacitar y proporcionar herramientas a las funcionarias para el abordaje de la violencia contra las mujeres desde un enfoque de Género y DD.HH., y difundiendo temáticas referidas a acoso y maltrato laboral. Incluir formación abierta a la comunidad educativa (padres y apoderados). ● Elaborar un Protocolo de Reparación para enfrentar los casos de denuncias contra las funcionarias que se han declarado como falsas o sin sustento. ● Considerar en el diseño o en la remodelación de jardines infantiles, espacios que resguarden la seguridad de funcionarias y de niños y niñas, especialmente en el caso de aquellos que se ubican en entornos sociales de mayor complejidad. |
| <p>DEFICIENTES O MALAS CONDICIONES MATERIALES</p> | <p>» Nivel Regional/Nivel Central</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Evaluar el rediseño de espacios en jardines infantiles más antiguos, de modo de asignar lugares para el descanso de las funcionarias y para el trabajo de planificación, así como para reuniones con la totalidad del equipo. ● Considerar en el diseño o en la remodelación de jardines infantiles, espacios que resguarden la seguridad de funcionarias y de niños y niñas, especialmente en el caso de aquellos que se ubican en entornos sociales de mayor complejidad. |



| <p>FACTOR DE RIESGO EXTERNOS A LA ORGANIZACIÓN</p> | <p>MEDIDAS PROPUESTAS</p> |
|---|--|
| <p>FALTA DE VALORACIÓN SOCIAL DE LA PROFESIÓN</p> | <ul style="list-style-type: none"> » Nivel Local (Jardines Infantiles) <ul style="list-style-type: none"> • Promover reuniones con las familias y la comunidad en las que se comunique sobre el quehacer de las funcionarias, que permitan visibilizar su labor y promover el respeto y valoración de ella. » Nivel Regional/Nivel Central <ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas de comunicación pública hacia la sociedad que den a conocer la relevancia de la Educación Inicial, que destaquen su carácter profesional y que visibilicen el rol que ha desempeñado y desempeña JUNJI como institución pública con 50 años de trayectoria. |
| <p>DETERIORO DE LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN PARVULARIA</p> | <ul style="list-style-type: none"> » Nivel Regional/Nivel Central <ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas de comunicación que den a conocer a JUNJI como un buen espacio para la formación de profesionales de la educación parvularia. • Establecer una instancia a nivel regional encargada de las prácticas profesionales de estudiantes de las carreras de educación parvularia y de técnicas en educación parvularia que se realizan en JUNJI. Ello con el fin de continuar y optimizar la contribución que históricamente ha realizado la institución a la formación de profesionales de la educación inicial, y asegurar la calidad de los procesos de formación ofrecidos. Dicha instancia estaría a cargo de coordinar y acompañar la incorporación de estudiantes en práctica, evaluar y sistematizar los procesos de formación, e identificar tanto a aquellos jardines infantiles que pueden constituirse en buenos centros de práctica profesional, como a las practicantes que podrían incorporarse a la institución aumentando así las oportunidades de reclutamiento. Ello contribuiría también a relevar el rol de las propias directoras, educadoras y técnicas de JUNJI, como profesionales que pueden cumplir un rol importante en la formación de nuevas educadoras y técnicas en educación parvularia. |



Referencias

- ACHS. (2015). Informe final del Proyecto PO157 – FUCYT-ACHS P0157. Validación y estandarización del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo IVAPT PANDO. Un instrumento para la prevención de violencia laboral como factor de riesgo para la salud mental (Ximena Díaz B, Juan Pablo Toro, Cristian Villarroel, Amalia Mauro, Daniela Campos). https://www.achs.cl/portal/fucyt/Documents/Proyectos/P0157-CEM_Informe%20final%20Validaci%C3%B3n%20IVAPT%20PANDO_100415.pdf
-
- Alvarado, R., Valdivia, L. y Piñol, D. (2010). Salud mental en los docentes de escuelas municipalizadas y resultados en la prueba SIMCE. Escuela de Salud Pública Facultad de Medicina, Universidad de Chile. Informe Final Proyecto FONIDE N° 10924-2009.
-
- Arteaga González, P., Hermosilla-Avila, A. y Mena Bastias C., Contreras Contreras, S. (2018). Una mirada a la Calidad de Vida y Salud de las Educadoras de Párvulos. *Ciencia y Trabajo*, 20(61), 42-47.
-
- Asún, D., Molina, D. y Real, C. (2002). Burnout en educación. Documento de trabajo en el Seminario de Salud Laboral Docente, septiembre. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales.
-
- Bravo Soto, A. (2015). Formación especializada del educador de párvulos y calidad educativa del ambiente en salas del nivel sala cuna. *Revista de Investigación*, 39(86), 63-82. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.
-
- Calera, A., Esteve, L., Roel, JM., Uberti-Bona, V. (s.f.). La salud laboral en el sector docente. España: Ediciones Bazarzo con colaboración de ISTAS.
-
- Campos, J. (2001). Análisis y evaluación de variables presentes en el estrés laboral. Memoria para optar al título de psicólogo. Universidad de Chile. Santiago de Chile.
-
- Claro, S. y Bedregal P. (2003). Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile. *Rev. méd. Chile*, 131(2), 159-167. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872003000200005>
-
- Colegio de Profesores (2001). Informe Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile. Directorio Nacional - Departamento de Bienestar, pp. 14.
-
- Cornejo. R. (2008). Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Profesión Docente*. Docencia, 35, 77-85.
-
- Cornejo Chávez R. y Quiñónez, M. (2007). Factores Asociados al Malestar/Bienestar Docente. Una Investigación Actual. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(5), 75-80.
-
- Educación 2020. (2017). ¿Cuánto ha avanzado la educación chilena en la última década? Y cuánto nos falta para llegar a la meta. *Educación 2020*. www.educación2020.cl
-
- Elige Educar (2019). Educación Parvularia en Chile: Estado del arte de la educación y desafíos. Una propuesta de Elige Educar. Santiago de Chile: Elige Educar.
-
- Falabella, A. y Rojas, M.T. (2008). Algunas tendencias curriculares en la formación de educadores de párvulos. *Calidad en la Educación*, 29, 161-191.
-
- Fritis Navea, D.N. (2016). Técnicos en educación parvularia, un rol invisibilizado que requiere ser potenciado para promover aprendizajes de calidad en aula. Tesis para optar al grado de magíster en educación con mención en currículo y comunidad educativa. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de postgrado Departamento de Educación.
-
- INSHT. (2008). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
-
- JUNJI. (2020). Guía consolidada de buenas prácticas laborales. JUNJI. Sección de Clima Laboral y Seguridad Laboral/Departamento de gestión y desarrollo de personas. Santiago de Chile.
-
- JUNJI. (2019). Informe Cuenta Pública. Julio 2019. Junta Nacional de jardines infantiles. Santiago. Chile
-
- JUNJI. (2019). Bases de datos. Listado de programas educativos. Resultados de Encuesta de Clima y Satisfacción Laboral. Año 2017. Registro Regional CEA 2019. Base de Datos Licencias Médicas enero-septiembre 2019.
-
- JUNJI (2018). Calidad en Ambientes Educativos JUNJI. Resumen informe EPI 2017. EJ Ediciones de la JUNJI.

- JUNJI. (2017). Política de Ambientes Bien Tratantes. UPAB (Unidad de Promoción de Ambientes Bientratantes).
-
- Karasek, R. & Theorell, T. (2000). The Demand-Control-Support Model and CVD. En L. Lennart. (Ed.) Stressors at the workplace: Theoretical Models. *Occupational Medicine*, 15(1), 69-103.
-
- Lagos, A., Guzmán, T. y Cornejo, R. (2014). Significados y sentidos del trabajo en profesores que pertenecen a liceos con altos y bajos niveles de bienestar emocional de la Región Metropolitana (pp. 415-435). En A. Stecher & L. Godoy. *Transformaciones del trabajo. Subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. Santiago, Chile: RiL editores.
-
- Ley 20835 de 2015. Crea la subsecretaría de educación parvularia, la intendencia de educación parvularia y modifica diversos cuerpos legales. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile www.leychile.cl documento generado el 19-nov-2019.
-
- Malander, N.M. (2016). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Cienc Trab*, 18(57). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-244920160000300177>
-
- Mallea, Gonzalo. (2017). Pproyecto de intervención en factores de riesgo psicosocial laboral y burnout en personal de aula de jardines infantiles de la comuna de Hualañé. Tesis para optar al grado académico de magíster en Psicología social, mención gestión y desarrollo de organizaciones saludables. Universidad de Talca, Facultad de Psicología. Talca, Chile.
-
- Mesa Ochoa, A.M. y Gómez Arango, A.C. (2015). Salud mental, función docente y mentalización en la educación preescolar. *Revista Cuadrimestral da Associacao Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, SP, 19(1), 117-125.
-
- Ministerio de Educación. (s.f.). Estado del Arte de la Educación Parvularia en Chile. Santiago de Chile.
-
- Ministerio de Salud (2017). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Santiago, Chile.
-
- Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid. España.
-
- OIT [Organización Internacional del Trabajo] (1986). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Serie Seguridad, Higiene Y Medicina del Trabajo* Núm. 56. Ginebra: OIT
-
- Ortiz Parada, M.S., Castelvi Oyarce, M., Espinoza Cárdena, L., Guerrero Cárdenas, R., Lienqueo Sepúlveda, P., Parra Garrido, R. y Villagra Leal, E. (2012). Tipos de personalidad y síndrome de burnout en educadoras de párvulos en Chile. *Univ. Psychol*. Bogotá, Colombia, 11(1), 229-239.
-
- OSALAN [Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales] (2014). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales dirigida al delegado o delegada de prevención. Biskaia, España: OSALAN
-
- Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3(2), 179-186
-
- Ponce, C. (2002). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesores de educación básica. *PSYCHE*, 11 (2), 71-88.
-
- Rivera Villarroel, L.C. (2013). El sentido de la labor educativa para las Asistentes de Párvulo: Una reconstrucción del sentido mediante el enfoque biográfico narrativo, a través, del relato de dos asistentes de la educación parvularia. Tesis para optar al grado de Educadora de Párvulo y Escolares Iniciales. Tesis para optar al grado de Educadora de Párvulo y Escolares Iniciales. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
-
- Rodríguez, L., Oramas, A., y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio
-
- Sauter, S.L., Murphy, L.R., Hurrell J.J. y Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. Capítulo 34. En: *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. 3º ed. España: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo.
-
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-43.
-
- Subsecretaría de Educación Parvularia. (2020). Orientaciones al sistema de Educación Parvularia en contexto COVID-19. Ministerio de Educación. Santiago de Chile.
-
- Subsecretaría de Educación Parvularia (2019). Informe de caracterización de la educación parvularia. Oficial 2019. Descripción estadística del sistema educativo asociado al nivel de educación parvularia en Chile. Santiago de Chile.
-
- Superintendencia de Seguridad Social. (2018). Proyecto Elaboración y validación de un instrumento que permita medir violencia externa, factores de riesgo y sus efectos en la salud mental de trabajadores y trabajadoras chilenas (Código ACHS



178-2015)- Ximena Díaz, Amalia Mauro, Cristian Villarroel, Juan Pablo Toro y Daniela Campos <https://investigacion.suseso.-cl:8080/biblioteca/estudios/category/34-2018.html>

Unesco. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. ESTUDIOS DE CASOS EN ARGENTINA, CHILE, ECUADOR, MEXICO, PERU Y URUGUAY. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO.

UNESCO (2010). Atención y educación de la primera infancia. Informe regional. América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: UNESCO.

Valdivia, G., Avendaño, C., Bastías, G., Milicic, N., Morales, A., Scharger, G. (2003). "Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile" INFORME FINAL DE PROYECTO. Pontificia Universidad Católica de Chile. Escuelas de Medicina y Psicología Facultad de Medicina y Ciencias Sociales. Santiago de Chile.

Resoluciones Exentas y Orientaciones de JUNJI

JUNJI. 2020. Orientaciones para gestionar capacitaciones 2020 en contexto de pandemia covid-19. Oficina de Capacitación, JUNJI. Santiago de Chile.

JUNJI.2020. Precisiones/orientaciones trabajo remoto para unidades educativas y subdirecciones de calidad educativa 2020. Departamento de Calidad educativa. Junta Nacional de Jardines Infantiles. Santiago de Chile.

JUNJI.2020. Resolución Exenta N°015/0255. Deja sin efecto Resolución Exenta N°015/0780 de 27 noviembre de 2019, de la Vicepresidencia Ejecutiva de este servicio y sus modificaciones posteriores y aprueba la organización interna de esta Junta Nacional de Jardines Infantiles en los términos que indica. 15 de mayo. Santiago de Chile.

JUNJI. 2020. Orientaciones para la organización del funcionamiento seguro¹ de las unidades educativas. Departamento de Calidad Educativa. JUNJI. Santiago de Chile.

JUNJI. 2019. Resolución Exenta N°015/200. Aprueba protocolo de actuación frente a situaciones de maltrato entre miembros adultos de la comunidad educativa de esta Junta Nacional de Jardines Infantiles. 15 de abril. JUNJI. Santiago de Chile.

JUNJI. 2019. Resolución Exenta N°015/0547. Aprueba nuevo programa de movilidad interna para la contrata en la Junta Nacional de Jardines Infantiles. 4 septiembre. JUNJI. Santiago de Chile.

JUNJI. 2018. Resolución exenta N°015/0563. Aprueba procedimiento para la detección de necesidades y Elaboración de plan anual de capacitación en los términos que indica. 29 octubre. JUNJI. Santiago de Chile.

JUNJI. 2018. Resolución Exenta N°015/0610. Aprueba la organización interna de la junta Nacional de jardines Infantiles y deja sin efecto la Resolución Exenta N°015/00040 del 31 de enero de 2017 de la Vicepresidencia ejecutiva de Junji y sus modificaciones. 21 noviembre 2018. Santiago de Chile.

JUNJI. 2017. Resolución Exenta N°0381. Aprueba circular normativa para establecimientos de educación parvularia. 19 de mayo. Santiago de Chile.

JUNJI. 2017. Resolución Exenta N°015/0440. Modifica resolución Exenta N°015/0040, del 31 de enero del 2017. Que aprueba organización interna de la Junta nacional de jardines Infantiles, de la Vicepresidencia Ejecutiva del servicio. 10 de agosto 2017. Santiago de Chile.

JUNJI. 2016. Resolución Exenta N°015/00029. Aprueba procedimiento de denuncia, investigación y sanción de acoso laboral y sexual al interior de la Junta Nacional de jardines Infantiles. Santiago de Chile.

JUNJI 2016. Resolución Exenta N°015/00014. Aprueba política de desarrollo de personas de la JUNJI. 11 enero. Santiago de Chile.

¹ En contextos de pandemia Covid 19 en la JUNJI.

Orientaciones para prevenir y mitigar los factores de riesgo para la salud mental en **EDUCADORAS Y TÉCNICAS DE EDUCACIÓN PARVULARIA** de establecimientos de administración directa de JUNJI