

El día a día del profesor en la Escuela:

Evidenciar carencias y empoderar al docente desde su rol transformador.

Tesis para optar al Título de Pedagogía en Educación Básica.

Tesis para optar al grado de Licenciado en Educación

Profesor Guía: Sra. Miriam Ferrando

Alumna: Berta Varas Espinoza

2018

Agradecimientos

A mi familia:

Mis padres, Fernando y María Inés.

Mis hermanos: Mané, Fernando, Rafael y Juan Cristóbal.

A mi esposo, amigo y cómplice, Carlos Alejandro.

Mis hermosos hijos Alejandrito, el paciente y Carlitos, el gran artista.

A quien me mostró que transmitir Su Palabra era más que un oficio o un trabajo y me ha dejado descansar en Sus manos, cuando he sentido que esto se ha ido cuesta arriba y me ha dado la brillantez de Su Espíritu cuando no entendía lo que tenía que asimilar.

A mis profesores de Enseñanza Superior: María Soledad, Teresa, Miriam,

Rodolfo, Patricio, Bernardita.

A mis profesores de Educación Básica y Media: Rosa Elena y Erna.

A mis colegas: Bruno, Carlos, Erna, Javier, Javiera, Marco Antonio, Maximiliano, Mabel, María Paz, Mariela, Miguel, Mónica, Ramón, Patricia, Patricio, Pilar. De ustedes recibí un millón de nuevos y buenos ejemplos y el apoyo para seguir en esto.

A mis alumnos (que, a la fecha, con 22 años de ejercicio, ya sumaron más de 3000).

Todos y todas, han hecho que la experiencia docente se haya convertido en un estilo de vida increíble e invaluable.

Gracias,
desde el fondo de mi corazón y con toda la algarabía del salón de clases,
feliz y desordenado, al partir la clase luego de un glorioso recreo.

Índice

Antecedentes.....5

Problema de Investigación.....5

Objetivos de la investigación

1) Objetivo General.....7

2) Objetivos Específicos.....7

Hipótesis.....8

Justificación.....9

Marco Teórico.....10

1.- Elementos externos para sentir que la escuela es un lugar donde nos sentimos recompensados y vemos nuestro desarrollo en plenitud.18

a) Apoyo al trabajo docente.19

b) Empoderamiento del rol docente.20

c) Límites y expectativas del profesor.24

d) Uso constructivo del tiempo dentro y fuera de la escuela.....27

2.- Incorporación de elementos que inciden desde lo interno:

¿Qué elementos nos permiten ver en nosotros mismos y en otros para hacernos reivindicar nuestro trabajo y sentirnos plenos?30

a) Compromiso con aprender y enseñar del profesor.30

b) Valorización positiva de la tarea de educar.37

c) Competencias sociales del docente. 41

d) Identidad y autoimagen del docente.49

Marco Metodológico.....59

Conclusiones.....61

Anexos.....66

Bibliografía

1. Libros.....75

2. Revistas.....76

3. Conferencias, manuscritos y otros.....77

Antecedentes

Por estos días tenemos literatura tanto nacional como internacional a la fecha, como para poder hablar sobre la apreciación que existe sobre el rol y el trabajo docente y su revitalización profesional. No es impreciso decir que durante los últimos 10 años se han observado diversas posturas en lo nacional: unas, de fiscalización (Assael & Avalos, 2007) otras, de acompañamiento y mejora: Red de Maestros en 2008 (Bachelet, M., 2007), Sistema de Desarrollo Profesional Docente o ley 20.903 con la Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos; Planes de Mejoramiento salarial asociados a tramos desde 2010 (Beca, 2016) a la fecha, enfocados a una dignificación en cuanto a remuneraciones y de nuevos estándares de control de la calidad del desempeño docente.

El registro es amplio y muestra una variada composición de actores, partiendo desde lo gremial a lo estatal, también generando ciertas resistencias al tema y rechazo palpable frente a lo que el Gobierno, la sociedad y los mismos apoderados deciden que es lo correcto y necesario para el saber del profesor, para su desempeño en el aula, mas no para su ser docente. (Assael & Avalos, 2007)

Lo importante en esta tesina, es desarrollar un tema que está al debe y se enunció de manera sencilla en el párrafo anterior: el ser docente, entregar algunas herramientas de comprensión proveyendo una mirada abierta y profunda a cómo poder nutrir, motivar y sostener personalmente y profesionalmente nuestras carreras, aceptando una mirada que nos hace integrales: la de ser intelectuales, pero que insertados en el mundo educativo, den diversos espacios y sociedades, que a la vez puedan desde lo profesional, ir transformándolos efectivamente.

Dentro de esa llamada transformación, desde lo profesional, la literatura escasea. Se habla de peligros dentro de la labor del profesor, refiriéndose a una enfermedad de tipo gremial unida al porqué los profesores dejan de hacer clases, entrando en actitudes depresivas,

configurando la salida del docente del sistema educacional por síndrome de Burnaut. Cfr.: “De la evolución de la satisfacción y vocación de profesores de Educación Media, en la perspectiva de la eficacia docente”. (Cornejo & Rodríguez, 2006) También en “Inventing ourselves: Psychology, power and personhood” (Rose, 1996) donde se aborda a idea desde la exploración psicológica y bien delimitada del Burnout.

Sin embargo, con Ivar Goodson, “Historias de vida del profesorado” (Edición en castellano de Goodson), 1992 (inglés), 2004 (español)), se genera una nueva manera de ver el desarrollo docente como una nueva área: “Las historias de vida de los docentes”, rescatando el método biográfico en primera y segunda persona, como manera de análisis. (Ver anexos)

Por otro lado, la figura de Henry Giroux en “*Pedagogía y política de la esperanza: Teoría, cultura y enseñanza*” nos invita a releer la labor del docente como un *intelectual transformador* de la realidad que, de alguna manera, revitaliza su ser y su ubicación en esta sociedad del conocimiento, de la que debe estar inserto realmente como parte de su misión. Tanto Goodson y Giroux nos darán pistas importantes para el análisis y el logro de los objetivos que persiguen esta tesina: la reivindicación, desde lo crítico, desde las vivencias, de la labor del docente como un intelectual transformador.

Problema de Investigación.

La motivación de esta tesina apunta a una pregunta que las familias les hacen a sus niños y niñas al regresar de clases cada día: “¿Cómo te fue hoy?”.

Lo interesante es que esa pregunta guía el trabajo a desarrollar, poniendo en relieve lo que el profesor es y para lo cual se preparó: *¿Cómo reivindicar, re enfocar, evidenciar, de manera práctica el papel del docente como un intelectual transformativo?*

Objetivos de la investigación

1) Objetivo General

Reflexionar activamente, evidenciando las falencias, sobre cómo podría reivindicarse el ser del profesor, como un intelectual transformador.

2) Objetivos Específicos

- a) Evidenciar situaciones de vida, del desarrollo laboral, que desmotivan el “ser” del profesor.
- b) Identificar críticamente, situaciones en los que el docente pueda comprender y analizar su situación.
- c) Describir a través de la idea del profesor como intelectual transformador, opciones en que el docente pueda enfrentar su día a día de manera auto percatado y sano.

Hipótesis.

En esta parte de mi investigación, expongo una posible mirada a lo que el docente busca: encontrar la manera de re encantarse y de empoderarse en su labor. Dentro del agobio, el cansancio y las malas prácticas dentro de la administración escolar, queda un espacio donde el docente es dueño: el aula y su satisfacción personal frente a su clase (Alheit & Dausien, 2008).

En algunos países, la plasticidad curricular y lo que se puede enseñar quedan a criterio independiente del docente con un breve marco de mínimos a consenso por parte de cada comunidad escolar. He allí la experiencia de nuestra manera de enfrentar la realidad, con sus días y meses, en un constante planificar, debe teñirse de una satisfacción personal, demostrando que si nuestros niños y niñas sienten que el día fue genial, es porque hay un profesor que lo está pasando genial también. (Goodson I. , "Investigating the teacher's life and work", 2008)

Ello nos lleva a plantear que **el docente que se siente seguro de sí mismo y misma es porque tiene claridad de su misión, de sus saberes y de su rol como intelectual transformador de la sociedad en la que debe intervenir, porque su conocimiento y su apreciación de sí mismo /a invita a esa transformación increíble en la comunidad donde efectúa su labor.**

Justificación.

La novedad de esta investigación se basa en que el estudio de vida de los Profesores es algo que está comenzando a adquirir importancia durante los últimos 10 años a la fecha, teniendo como referente ya no los saberes del profesor o sus implicaciones con un determinado método de enseñanza o con sus descubrimientos, sino que con lo que al docente lo mueve y lo compromete de manera personal. (Goodson I. , "Hacia el desarrollo de las historias personales y profesionales de los docentes", 2003)

Al entender sus motivaciones, se vuelve a la raíz de la razón de porqué enseñar y transformar vidas, pudiendo sólo establecer límites de manera cognoscitiva (el saber), expresando su factibilidad en la sociedad en la que está inserto y donde esos saberes son pertinentes (el saber saber) y el cómo efectúa esa transferencia de contenidos y saberes (saber hacer), sin tener en cuenta a la persona (el ser), sus ambiciones e implicancias y sus deseos. (Ricoeur, "La vida: un relato en busca de narrador", 2006) (Giroux, 2003). (Ricoeur, Sí mismo como otro, 2003)

Marco Teórico

Cuando llegábamos del colegio a la casa, siendo niños, la pregunta era “¿Cómo te fue en el Colegio?” Generalmente nos recordamos esa pregunta en una cocina, junto a nuestra mamá o con quien sintiéramos que existía una conexión de cuidado y protección.

Hoy por hoy, esa pregunta se sigue repitiendo en miles de hogares o espacios de cuidado. Generalmente las respuestas son “bien”. Luego, el silencio que luego dejaba paso al llanto en los casos negativos o en los casos donde el niño o niña sentía que era parte de su rutina, ignorando la pregunta repetitivamente. Hoy por hoy, esa pregunta tiene sentido profundo para los padres. Hay una alta expectativa y preocupación en cómo se desempeña el niño o niña en su escuela y lo más interesante, cómo es su relación con quien lo enseña. (Goodson & Norrie, “Les enseignants de demain: Perspective anglo-saxonne sur la restructuration des vies professionnelles et des connaissances des enseignants du primaire”, 2009)

Siendo honestos y francos, esta es una pregunta bastante poderosa. Preguntamos al niño su sentir porque estamos convencidos que, de alguna manera, veremos al niño feliz. De hecho, de toda la literatura escolar y pedagógica sobre el aprendizaje de los niños, se puede sacar una idea interesante: si a los niños les gusta ir a la escuela, por lógica, aprenderán efectivamente. Ello, porque se encuentran seguros allí, tienen momentos de éxito y si tienen amigos, mejor aún. Si a eso sumamos que su familia está orgullosa de sus logros y de cómo la escuela lo hace mejor persona, el resultado, es de dimensiones y conclusiones que superan cualquier medición o representación teórica. (Fives H. &., 2012)

Ahora, si traspaso esa pregunta al docente; no importando su asignatura, años de experiencia, de estudios o cantidad de horas frente al aula, ¿no se merece la misma pregunta? ¿Podrá el profesor hacerla a sí mismo y contestar con razones o con un gruñido, como lo hacen los niños y niñas cuando llegan a casa?

La respuesta a dicha pregunta, se basa en la observación de un día de trabajo de un profesor. La cantidad de cosas que realiza un profesor en su día a día, poniendo atención a alegrías, recompensas, sacrificios, beneficios y la propia realidad de su vida personal que subyace, dentro de todo esto que llamamos profesor. Es el relato de la vida en constante movimiento, que es ser persona.

No sólo existe un discurso errado y organizado sobre el “ser” del docente, sobre su relevancia sobre las expectativas que penden sobre éste, sino que también ante sus fallas. La idea que planteamos en este trabajo de investigación, en detalle, es la siguiente:

- Mientras más feliz y valorado se siente un profesor, más puede trabajar por los niños y niñas que le son encomendados, no sintiendo que es un mero guardador o cuidador.
- Mientras más feliz y valorado se siente un profesor, mejor colega es, y por lo mismo es capaz de trabajar en equipo, logrando aprendizajes entre pares, críticas constructivas y nuevos modos de entender la realidad, conjunta a otros saberes, a otras disciplinas.
- Mientras más feliz y valorado se siente un profesor, los estudiantes armonizan su trato y sus expectativas sobre si mismos son positivas, manteniendo la convicción que son acompañados de manera cuidadosa y que no son, de ninguna manera, un apéndice más de las tareas del diario vivir del docente.
- Mientras más feliz y más valorado se siente un profesor, más puede crecer intelectualmente, desarrollar su vocación y ser capaz de transformar los entornos en los cuales éste se desenvuelve de manera positiva.

El lado opuesto de esta situación es lo que sucede cuando los profesores tienen que enfrentar la infelicidad y el estrés excesivo. Sabemos que existen períodos donde el docente no se siente satisfecho con su trabajo, por lo mismo, los alumnos se percatan de la situación con rapidez y se traslada esa dinámica al interior de la clase. El ambiente se ve fácilmente

asimilando lo que le sucede al docente, aunque éste no se percate de manera consciente.

(Siwatu K. , 2009, vol 22 (3))

Las circunstancias, de la infelicidad, de la “fatalización” de la labor del docente, para enumerar de manera rápida, pueden ser algunas como estas:

- a) Cansancio por los mismos contenidos vistos año a año y que sentimos la no pertinencia a nuestros alumnos o que no tienen suficiente profundidad en el profesor, obligándolo a buscar tiempo extra para su preparación, pues su formación universitaria no lo entregó en su momento o la capacitación necesaria no se efectuó. (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, 2004)
- b) Conflictos con las administraciones o las entidades que entregan elementos de infraestructura o diferencias salariales importantes y dignas. Al contrario de la exigencia del contenido, ésta se cierra en resultados no progresivos, sino en éxitos inmediatos. También entregando salarios por valor congruente a puntajes o a elementos que midan un cierto grado de profesionalidad o de expertiz en los contenidos. (Ayala, Ortúzar, & C, 2015) y que no tienen ninguna congruencia por el tipo de esfuerzo hecho por el docente a los logros obtenidos por los alumnos y alumnas, poniendo en peligro su puesto en muchos casos o las decisiones en último momento en cuanto a contrataciones, cantidad de horas a convenir.
- c) Distancia o desacuerdos serios con los pares, y que no logran evidenciar un serio trabajo en equipo. La idea que cada asignatura tiene un valor determinado en el currículum, crea brechas importantes, situando ciertas asignaturas de valor impresionante, a otras con una pertenencia fuera de la línea del ránking por su no pertenencia a las cuatro “más importantes”, dejando fuera todas las que tienen un corte filosófico, artístico o técnico en desmedro de las que sí pertenecen a dicho grupo. (Assaél, 1994.) dejando de lado la educación de habilidades blandas, artísticas

o valóricas, peligrando no el saber, sino el ser del profesor, pues se embarca en una lucha contra los conocimientos, mas no en su integración. Lo mismo sucede, con la valoración de los pares, donde ciertas habilidades son vistas como necesarias y en otras no. La educación como un todo se pierde de vista y educamos en sectores, los que sí son reflejo de lo necesitado por el mundo laboral.

- d) Fatiga personal, donde existen elementos como la familia que puede estar afectando al docente. Éste no puede manejarlos correctamente desde los extensos horarios que tiene al trabajar y las pocas posibilidades de conseguir permisos o ausencias por ello. El nacimiento de un nuevo integrante del grupo familiar, una enfermedad catastrófica que aqueje también al docente de manera compleja, como un cáncer, (Alheit & Dausien, 2008) la muerte de un familiar o el sobreendeudamiento, ya que es sabido que, los docentes no gozan de altas remuneraciones y que, de alguna manera, el proceso de la nueva carrera docente, aseguraría en tramos, según desempeño, un nuevo precio valor hora. (Beca, 2016)
- e) La sensación de no tener control frente a la toma de decisiones y donde las mismas, llegan de manera verticalmente dirigidas, es decir, la dirección de los establecimientos o las administraciones en general no dan espacios para que el docente pueda poner su creatividad y su juicio al servicio de su trabajo. El docente no es consultado y por lo mismo, los supuestos arreglos que las administraciones dan, no tienen que ver con las reales necesidades del docente. Las adquisiciones, las compras y hasta la disposición del mobiliario se ve imbuida de ese espíritu donde el docente no tiene nada que opinar.
- f) Demasiados roles en el educador, que desgastan y terminan saturando al profesor por cansancio y sobre exigencia. Es asistente social, psicólogo y hasta enfermero. En algunos casos, acompaña embarazos, cuida patios, realizando vigilancias para “conocer mejor a sus alumnos” y lo más interesante, conoce mejor a sus alumnos que

sus propios padres, debido a la cantidad de horas que pasa junto a ellos. Hace eventos para la adquisición de fondos para viajes, realiza amenas veladas, donde el alumno y alumna muestra sus dotes artísticas y si es necesario, realiza la labor de entrenador al participar con su curso en actividades de competencias deportivas extra programáticas. La increíble labor prestada incluida en su tiempo libre, aparece en los contratos con la frase de “obligaciones inherentes al cargo” donde la ambigüedad de dichas obligaciones lo hacen trabajar fuera de su horario semanal o de su jornada diaria. (Ayala, Ortúzar, & C, 2015)

Estos problemas van drenando la energía, la salud física y mental, la capacidad de hacer consciente sus derechos y la propia misión del profesor. Liquidan muchas veces el entusiasmo, la colaboración y el compromiso. Variados autores comentan que, el docente pierde el interés en hacer clases y se retira al cuarto año de ingreso de contrato en escuelas o se mantiene, pero siempre con la sensación de que el sistema lo mantiene enfermo. (Ayala, Ortúzar, & C, 2015)

La satisfacción del profesor importa no sólo a ellos, también a los sostenedores, administradores, docentes directivos, apoderados, alumnos y alumnas.

Hay un concepto negativo clave dentro de la experiencia de reivindicación del profesor y que condiciona la negatividad o pesimismo alrededor de quien desea elementos consistentes:

la realidad del profesor con síndrome de Burnout.

A continuación, podemos observar tres elementos para que tengamos a un profesor con este síndrome. Todas ellas, hacen una mezcla y tenemos a un profesor “*burned*” o “*quemado*”. (Cornejo & Rodríguez, 2006)

- a) **Cansancio emocional:** Profesores que no pueden cuidarse a sí mismos y por lógica, menos a sus estudiantes. Profesores con rasgos depresivos, ansiosos o estresados. No tienen claridad que su estado repercute en su medio, lo que los hace presa fácil de licencias médicas que se repiten de manera continua, desembocando en una alta

rotación de lugares. Son los que, sin darse cuenta, desean salir del sistema, pero se encuentran bloqueados, complicados, demasiado ensimismados como para salir del mismo.

b) **Despersonalización:** Profesores que desarrollan actitudes negativas, cínicas, criticando deconstructivamente, siendo intolerantes frente a colegas, padres y alumnos. En este caso, son docentes que ya no disfrutan su trabajo. Viven del calendario, presionados y por lógica, presionando a sus estudiantes. Generan ambientes de trabajo altamente competitivo, pero a la vez agresivo. Rara vez se les ve disfrutando con sus pares, lo que crea una especie de aislamiento social, dentro de su espacio de trabajo. Corrige pilas de pruebas y trabajos, pero no tiene tiempo para sí mismo, excepto para cumplir. Asiste a trabajar enfermo, elimina turnos de almuerzo, se dedica de lleno a lo suyo y no tiene sino palabras de poca tolerancia frente a la frustración. Son quienes cuando enferman, sus problemas son conectándose a la poca flexibilidad que tiene consigo mismo y que también entrega a otros. El sistema lo tiene alienado.

c) **Complejo de “disminución personal”:** Los profesores se perciben a sí mismos como inefectivos para ayudar a sus alumnos a aprender y desmotivados en completar otras ocupaciones y responsabilidades escolares. Se ven a sí mismos cargando fuentes interminables de papel y no logran acabar una actividad y sienten que se vienen tres encima, de las que no tiene ni el ánimo, ni la energía de poder responder. Están cansados y sienten que no tienen más salida que salir del sistema, siendo buenos profesores. No se acostumbran a los horarios, a las responsabilidades extra y generalmente, abandonan con rapidez el entorno de enseñanza, dedicando sus energías en salir del rubro, lo más pronto posible, pues se sienten incapaces de asumir, de responsabilizarse, de hacer que las cosas anden, porque se sienten inútiles. La mayoría de estos docentes, viven el para qué. ¿Para qué el esfuerzo? ¿Para qué la lucha? ¿Es necesario tanto trabajo? Se fatalizan y fatalizan los

ambientes, volviendo mediocre e inestable emocionalmente su medio. Complejizan todo, pero no lo dicen, no lo hacen notar directamente. Son fatalistas resignados en otros casos, no molestan, pero tampoco colaboran. Están, pero no ayudan. Cumplen, pero dentro del desempeño menor.

Mucho de ese Burnout termina creando expectativas irresolutas y negativas frente al trabajo del profesor, frente a sus relaciones, con los demás y consigo mismo. Tenemos entonces al profesor cansado, alienado, solo y con una baja autoestima.

¿Es posible que el profesor no vea que tendrá que integrar eso para poder salir adelante y mantenerse dentro de la sala de clases, pero con una mirada que le permita ser resiliente verdaderamente?

Freudenberg, definía a mediados de los años 70 que **el burnout es un estado de cansancio resultado del trabajar exhaustivamente sin cuidado de las necesidades propias**. Descubrió que esto acarreaba daños y perjuicios no sólo a su persona sino a otros que le rodeaban y decidió ayudar, ya que eran casos visiblemente dolorosos.

Es común escuchar de profesores ya casi en estado mentalmente deplorable, seguir trabajando, si al final, como oímos repetidamente en las salas de profesores: “hay otros que están peor que yo, y los niños son lo que cuentan realmente”. Por otro lado, los apremios económicos: el sueldo a fin de mes se transforma en la meta para no reclamar o dos, la meta a cumplir, hacen que el docente siga en la lucha del trabajo diario; trabajo por comida, que es lo más triste que se ha podido escuchar en los últimos 20 años o como lo expresaba un profesor en Estados Unidos, el denominado “*work for food*”. (Goodson I. , 1995)

Para poder enfrentar esta realidad, que es un tema constante y de catarsis en cuanto momento de debate sobre la situación laboral y la manera en cómo y cuánto afecta a un sano desempeño de la labor docente, de manera teórica y a veces práctica, expondré con varias

ideas de desarrollo y de cuidado por el profesor, donde éste pueda descubrir *“elementos personales que le permitan re encantarse y revalorizar su trabajo como un intelectual capaz”* (Beca, 2016:5)

Estos aportes, los veremos en dos partes. Uno, en este apartado con las siguientes categorías:

1.- Incorporación de elementos que inciden desde lo externo:

¿Qué elementos externos necesitamos para sentir que la escuela es un lugar donde nos sentimos recompensados y vemos nuestro desarrollo en pleno?

Apoyo al trabajo docente – empoderamiento del rol docente – límites y expectativas del profesor – uso constructivo del tiempo dentro y fuera de la escuela.

2.- Incorporación de elementos que inciden desde lo interno:

¿Qué elementos nos permiten ver en nosotros mismos y en otros para hacernos reivindicar nuestro trabajo y sentirnos plenos?

Compromiso con aprender y enseñar del profesor. - Valorización positiva de sí mismo. - Competencias sociales del docente. - Identidad y autoimagen del docente.

Si imaginamos a un docente revitalizado, con un profundo sentido de sus capacidades, donde mira a sus competencias como métodos transformativos a realidades empobrecidas y que entrega herramientas positivas en lugares donde realmente la escuela es el espacio en el que el niño y niña se sienten parte: ¿qué podría responder el profesor ante la pregunta del inicio del marco teórico?

Si el niño tiene derecho absoluto a ser consultado sobre su jornada de trabajo, entonces, qué responderá este docente, sobre la escuela donde realiza diariamente su labor: “¿Cómo estuvo su día, Profesor?”

1.- Elementos externos para sentir que la escuela es un lugar donde nos sentimos recompensados y vemos nuestro desarrollo en plenitud.

De cualquier manera, en que se reflexiona sobre las mejoras de satisfacción del rol docente en conferencias, ponencias y hasta artículos de revistas, colaboraciones en equipos de trabajo con colegas, buscando cambios para el complejo sistema escolar en el que nos vemos incluidos, la sugerencia es mirar siempre a lo más cercano: hacer observaciones a lo que nos rodea: ¿Están los profesores insatisfechos? ¿Cómo lo observo? ¿Cuáles son las causas de la insatisfacción de mis colegas en la escuela y en sus trabajos diarios? ¿Qué tipo de cambios esperan ver en sus espacios de trabajo? ¿Qué tipo de conversaciones permiten al profesor darse cuenta de que no tiene esa satisfacción? ¿Quiénes tienen que oír esas insatisfacciones? ¿Quiénes no? ¿Quién de verdad colaboraría para que esas insatisfacciones ya no estuvieran? (Rose, 1996)

Las preguntas apuntan a diferenciar de manera concreta insatisfacciones internas y externas. De ellas y del momento, el lugar y hacia quienes están dirigidas, afectan el clima escolar, volviéndolo ineficiente, enfermo o saturado rápidamente. Su efectividad y su actividad se ven afectadas de manera rápida. Los profesores deben, hacerse estas preguntas, observando y separando el área en el cual están adscritas: **lo externo** (donde el profesor no tiene injerencia o muy poca) y **lo interno** (donde el docente debe cambiar hábitos personales y sentirse dueño, responsable activo y permanente de su auto cuidado).

Cuando se toma esta manera positiva de separar los espacios, el profesor puede distinguir de manera concreta hacia donde disponer sus esfuerzos y exigir a otros y a sí mismos cambios importantes. Se elabora una actitud de distancia eficiente entre su rol docente, su ser persona y su saber, para poder generosamente seguir ahondando en éste. El permitirse hacerlo, logra cambios y evita procedimientos extras que, a la larga, evitan el Burnout tan invasivo y lo aleja de la realidad profesional actual, positivamente. (Barrera, 2015)

a) Apoyo al trabajo docente.

Aunque tengamos celebraciones que recuerdan el cariño que alumnos y apoderados sientan por los docentes y para recordar el día del profesor, como también de portales de internet con una buena cantidad de información asociada al desarrollo de nuestras habilidades y competencias, los profesores citan que la falta de apoyo a nivel administrativo y directivo es una de las fuertes razones por la que dejan su profesión y se trasladan a otras actividades. (Cornejo & Rodríguez, 2006) Esto es, que la profesión tiene de suma y absoluto sentido de impotencia frente a decisiones sobre el funcionamiento de la escuela y de cómo son utilizados los recursos, los cuales muchas veces se ven limitados versus a otras necesidades vistas por un grupo que no pertenece al estamento docente. (Siwatu K. &., 2015)

Para poder entender cómo esto afecta al profesor y cómo este debe manejar ciertas herramientas para poder lidiar con esta realidad, es que la **resiliencia** hace su aparición y puede ser la clave para salir activamente de ese estado de apreciación profesional donde ve un apoyo inexistente o profiere un sentimiento de franco desamparo o desinterés.

Ann Masten (1999) se refiere a la resiliencia **como la magia ordinaria que permite a los individuos protegerse individualmente y permitir altos desafíos, sin enfermarlos**. La resiliencia frente a situaciones extremas es necesaria para sobrevivir al paisaje escolar diario. Lamentablemente, no podemos ser resilientes en soledad, necesitamos a otros para que esa resiliencia funcione: he aquí la necesidad del estar con otros, donde el profesor sea un ser gregario y por lógica, invite a otros y otras a participar de espacios de convergencia importantes. Ahora bien, la resiliencia no niega situaciones negativas, es más, permite su visualización, pero también su salida de ellas.

Muchas veces frente a un problema serio, vemos que es la falta del diálogo y la soledad del docente la que logra que esta resiliencia no se concrete. La diferencia entre un espacio donde existe un trabajo conjunto, donde colegas colaboran con otros, se hablan las necesidades en grupo y se toman decisiones que afectan la vida propia, es que esos espacios dialogantes

se convierten en una verdadera red de apoyo donde se evita la resiliencia en solitario, y se organizan redes efectivas de apoyo.

La única solución es avanzar en equipo, detectando a quienes están cansados y donde todos tengan claro que *“Los Profesores sienten que ellos apoyan y son apoyados por sus Colegas, la Administración de sus Establecimientos y su Comunidad Escolar.”* (Beca, 2016: 4)

Al verse en equipo que son un grupo coherente, cohesionado y que sus ideas y esfuerzos son representados de manera muy elocuente, la Comunidad Escolar y las Administraciones les brindan los espacios que éstos por su labor formativa y constructiva, se merecen.

b) Empoderamiento del rol docente.

La disparidad en el trabajo causa molestias y tensiones importantes. El profesor tiende a pensar que no es escuchado y que sus demandas no son válidas. Se menosprecia socialmente las exigencias del conglomerado y finalmente, se utiliza políticamente en demagogia de cambios según el gobierno de turno. (Bachelet, M., 2007) (Assael & Avalos, 2007) (Beca, 2016) La solución es trabajar en equipo frente a la adversidad.

Al no sentirse valorados, no como profesionales transmisores de saber, pero sí como cuidadores, se aprecia esta disparidad. Llegamos a una Jornada Escolar Completa donde la idea de Actividades Curriculares de Libre Elección o ACLES se perdió, de manera que se transformaron en más horas de estudio, porque no tenían el personal debidamente capacitado. (Bellei, 2008) Por lo mismo, las horas de Actividades Extracurriculares, tranquilamente pueden quedar terminando a las 8 de la tarde en la actualidad. Se perdió entonces, la posibilidad de hacer crecer la Escuela con espacios con horas de Estudio donde el alumno podría haber sentido que podía aprovechar habilidades que no sabía que tenía o dos, que podría estimular las ya conocidas o desarrollar temáticas de inserción social y del desarrollo de habilidades de convivencia y de esparcimiento sano.

La posibilidad de aumentar horas de clases, no se hizo esperar. ¿Para qué tener horas de Teatro, Arte u otras actividades, si podemos aumentar las del currículum? Así, el docente emprendió la marcha cuesta arriba hacia los resultados y la academia, las pruebas de mediciones estándar, los semáforos y las adecuaciones de tipo salarial, avalados por estudios y proyectos de Ley. (Bachelet, M., 2007)

Frente a lo anterior, se suma la inconsistencia de un grupo, de un gremio, que desea ser reconocido, y que, debido a su disparidad, crea una opinión negativa frente a quienes la observan atentamente (redes sociales, noticieros, etc.). Las menciones en la prensa, en las redes sociales y en la televisión apunta a la mirada del público, que habla del quehacer docente con soltura, pero sin consultarle a las fuentes, creando realidades, mitos y discursos forjados en apreciaciones que no tienen que ver con la realidad del docente. (Assaél, 1994.) Pero, por otro lado, si los profesores se quedan con la idea de que “las cosas son como son”, no serán capaces de salir adelante y se convertirán en reproductores de un sistema enfermo. (Bellei, 2008) Entonces, ¿qué se puede hacer por los docentes?

Tanto el Estado y las Administraciones de Establecimientos Educativos, tienen el poder y el deber de transformar la calidad de las relaciones laborales en los lugares de trabajo donde el docente se emplea. Si el docente comprende eso, podrá darse cuenta, que unidos, los profesores tienen una gran responsabilidad para poner en valor significativo sus demandas desde lo teórico y lo práctico. Entonces, se reorganiza y se valida como nueva esa mirada socialmente creada. (Assael & Avalos, 2007)

Políticamente incorrectos, pues su trabajo es ser la conciencia de una sociedad en cuanto a las bases de su desarrollo, los profesores tienen que fundamentar ese empoderamiento perdido, llegando a ser majaderos, siendo directos en sus planteamientos, validando su ser transformador y que es pieza clave para la construcción de sociedades justas y solidarias. (Giroux, 2003)

Cuando el docente acepta este desafío de manera personal y grupal, el empoderamiento llega por sí mismo. La conexión sólida entre colegas se fortalece, se identifican oportunidades de desarrollo a nivel personal y profesional y cambia la percepción de sí mismo, de sí misma. Bandura llamaba a eso, **autoeficacia**. (Bandura, 1997) Tomar decisiones en grupo y que el staff de profesores sienta que pueden solucionar problemas serios en conjunto que sufrirlos silenciosamente. Al hacer presente las molestias, la desazón y la amargura, expresamos una realidad que muchos y muchos sufren, haciéndolos patentes.

Cuando todo el equipo siente que tienen una voz conjunta y la comparten de manera participativa, volviéndola propia, son capaces de lograr cambios importantes desde lo personal, lo profesional y lo académico, enfocándose a lograr efectos positivos en su enseñanza.

Bandura nos hablaba de formas en las que el ser humano podía ser auto eficaz. Una versión parafraseada de su teoría, dentro del aprendizaje social, se expone a continuación: (Bandura, 1997)

- a) **Experiencias que mandan en nuestro comportamiento:** el recuerdo de experiencias que, siendo positivas, nos permiten dialogar con los futuros desafíos, que permiten tener un poder importante frente a ellas. También existe lo contrario. Experiencias existentes, que acomplejan a la persona y que finalmente, hacen sentir que perdemos control de nuestras vidas por lo vivido.
- b) **Experiencias vicarias:** son las observaciones de otros frente a determinados sucesos de manera similar a como las vivimos nosotros mismos. Ver a otros caer frente a un esfuerzo grande y sostenido, baja el sentido de la eficacia propia.
- c) **Comunicación persuasiva:** el modo en que se comunica alguien, dejando en claro que controla su vida y sus opiniones, estableciendo control activo en sus vidas. Este tipo de comunicación es valorable cuando se tiene un interlocutor que supone que no se reclama

por reclamar, ajustándose a un control interno y que quien lo expresa se observa a lo largo de su trayectoria como competente y comprometido.

- d) **Respuestas psicológicas:** las respuestas tanto emocionales como intelectuales de los individuos que suponen a su alrededor, en referencia a sus opciones, de manera tanto positiva como negativa.

El sentido de la vida y de la reivindicación del profesor es multifacéticamente intrincado. Definir su quehacer, también hace que incluya observaciones propias y ajenas conforme a su trabajo. Esto es, incluir las percepciones de los éxitos y los fracasos con la mirada de otros, con una mirada nueva, de aprendizaje.

Al reivindicar el rol docente, también debe de existir una nueva definición de identidad. No puede mirar hacia la Educación y preparación de la Escuela Normal, como la de la Escuela Técnica o la Pedagógica de mediados del siglo pasado. Debe, por lo mismo, integrar los esfuerzos de aggiornarse, buscando elementos que le permitan integrarse fehacientemente a la sociedad actual y por lo mismo, encontrar una nueva definición de su trabajo, basado en su experiencia y en lo que ha ido aprendiendo tanto dentro como fuera de la sala de clases. Una mirada integral, que permita, de manera holística mostrar los cambios de siglo y el avance importante de los descubrimientos, de la nueva sociedad y el nuevo mundo que le toca vivir y los ambientes en los cuales está presente.

Para los profesores, la línea entre la percepción del éxito y el fracaso, es delgada. Cuando muchos profesores se definen con lo que hacen: “soy profesor”, en realidad, están diciendo entre líneas “esto es lo que hago para vivir” y “esto es lo que soy”. ¿Será ése el nivel de compromiso que logra el éxito de un docente? No, es mucho más. Sin embargo, la autoeficacia se convierte en un gran desafío cuando el profesional decide integrarla a su vida personal y su identidad. Esto hace que la experiencia de empoderamiento sea crucial para la satisfacción laboral de los educadores. (Assaél, 1994.)

Es necesario entonces, perseverancia y ejercicio constante para poder sentirse empoderado. No sólo es una manera de entender las cosas, es una actitud que atraviesa la manera en que el docente afina su trabajo diario, en todos los ámbitos de su labor. Ello convertirá al docente en un profesional, pero que su desarrollo laboral se basa en todo su quehacer, incluyendo los desafíos, las derrotas y la búsqueda de un nuevo paradigma educativo: el educar para transformar realidades y experimentar los cambios como parte de eso.

Por lo anterior, se integran de manera efectiva a la comunidad escolar, en positivo y sienten que son acogidos, pues son fuente de experiencias, de conocimientos y que en ellos existe un espíritu de sabiduría, corrección y cariño a la obra bien hecha. De esta manera, se puede entender que:

“Los profesores creen que ellos son valorados por la comunidad escolar. Ellos son vistos como competentes en sus temas y tienen roles que les permiten tomar decisiones y resolver problemas efectivamente”. (Giroux, 2003)

c) *Límites y expectativas del profesor.*

Establecer los límites del campo de acción del profesor en la Historia de la Educación, ha sido siempre un tema cuestionado, lógicamente hoy, con todos los cambios que éste debe vivir, se acrecienta esa ambigüedad e indefinición.

Desde las horas de contrato que el profesor es capaz de reorganizar, a colaborar, planificar y preparar sus clases de manera efectiva, a decidir otros roles insospechados y que no están de manera algunos asignados en su contrato, pero por un tema de nobleza obligada y profesionalismo, el docente acepta de manera natural.

Al ponerlos en una lista, ésta enumera trabajos propios de la acción escolar y del quehacer pedagógico:

Planificar – preparar material de clase – realizar trabajos para la clase, como proyectos, guías y escritos – seleccionar material didáctico adecuado para el alumno - evaluaciones de

diferente índole – orientador – encargado de curso – jefe de departamento – colega. (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, 2004)

La lista, no termina allí, lógicamente. La cantidad de trabajo que carga un profesor tiene dos posibilidades: hacerlo inmensamente feliz o dos, inmensamente cansado. Corrientemente, los profesores que abarcan gran cantidad de compromisos, y que los llevan a cabo con éxito, son modelos de experiencia y de trabajo esforzado. Son valorados a nivel social, son reconocidos y premiados por sus esfuerzos (sobre ese premio, en reconocimiento social o salarial no se da, lo que genera un grado de insatisfacción seria). Pero, ¿no es posible que también lo convierta en esclavo de sus mismas responsabilidades? Generalmente, aconsejamos a nuestros alumnos el cuidar la salud y el descanso. ¿No estaremos predicando y no haciéndolo? Pedimos algo a nuestros alumnos, que nosotros no estamos dispuestos a ceder.

Debemos, pues, tomar esos consejos para nosotros y hacerlos vida. Mantener una salud mental, evitar el Burnout y mantener una carga que permita responder, sin sentir que terminará con una incapacidad absoluta por el cansancio, debería ser aplicable y obligatorio tanto para alumnos y profesores. (Rose, 1996)

El alto sentido del compromiso, por parte de los docentes, tiene un alto costo de salud. Nikolas Rose, comenta

“En general, el profesor que se “quema” (burning) puede sufrir burnout” (Rose, 1996: 65)
(Nota de la traducción: En realidad es un juego de palabras: “burning” por “burn in”, es decir, quemándose por quemarse dentro o en y luego “burnout”, por “burn out”, quemarse fuera, quemarse saliendo de. El deseo de este psiquiatra especializado, es que nos demos cuenta que el único que puede salir de ese estado es el docente dándose cuenta a tiempo y lograr salir de lo que el síndrome puede hacer con él.)

Al no poder separar esferas de trabajo y dedicar tiempo de manera equilibrada, cualquier cambio, o falta de satisfacción por parte de los profesores, incrementa el riesgo de padecer este síndrome. Ello debido con franqueza a que muchos colegas deciden hacer de la profesión docente su vida y no tienen claridad de los límites que la vida personal necesita.

Por lo tanto, la carrera es la vida y la profesión se transforma en un fin, no en un medio para enfocar la existencia. Desde la mirada anterior, esa expresión debe hacerse vida.

Para reenfocar los esfuerzos, Rose comenta que se deben observar la cantidad de roles que el docente posee y comenzar a dividir con claridad cuáles puede dejar, en consenso con su Dirección.

Es importante decidir con claridad, tomando los resguardos, que se mantengan en el tiempo y permitan delimitar tiempos de descanso, de vida familiar y de vida laboral. La ambigüedad de los roles, quema al profesor y lo inutiliza de manera personal. Revisar junto a otros docentes, un plan de trabajo equilibrado, conjunto a la Dirección del Establecimiento, permite el trabajo en equipo, las alianzas de trabajo, la aparición de nuevos e importantes talentos y aptitudes que en resumen, van en total ayuda para sí mismos y para los niños y niñas que atienden, siendo generosos consigo mismos y transformando, de manera en que los esfuerzos se encausen correctamente y como consecuencia, el trabajo se ve recompensado con la efectividad que ello persigue.

Importante y punto no menor, la manera en que se hace la discusión sobre esa ambigüedad de roles. El modo en que se negocia es al límite, a fines del año escolar, ya cansados, no teniendo tiempo como para reflexionar si el docente tiene las habilidades o el tiempo suficiente como para poder expresar un trabajo como el que se le está ofreciendo, porque estamos por salir de vacaciones y debe quedar lista la planta docente para la oferta del año siguiente. Nuevamente, vemos errores de Gestión, que cuestan precios altos para la salud física y mental del docente, pero que por el apuro, y por la ganancia final, éste no los contempla en el instante en que adquiere esos compromisos, importando estar bien con el sostenedor, la

Dirección o quien haga de contratante o el miedo no reconocido de perder horas de clases o ser despedido al no aceptar la oferta en cuestión. (Ayala, Ortúzar, & C, 2015)

Al presentar un trabajo coordinado, con la planta docente, donde se realice una crítica constructiva, enfocada en el trabajo y cómo el profesor lo realiza, no en la ambigüedad de sus relaciones dentro de la escuela o la manera en que se muestra agrado frente a las decisiones de la administración o la dirección de un establecimiento escolar, con una co-evaluación objetiva, logrará más en pro actividad y mostrará un profesorado que puede enseñar con su ejemplo, que al renovar los roles y responsabilidades con sentido común, puede ser oído y por añadidura, se ve empoderado al aportar desde su vivencia y el deseo de ser eficaz. (Assaél, 1994.)

Los profesores al tener claridad de sus roles y sus actividades dentro de la sala de clase y del medioambiente que recrea la Escuela se integran de manera exitosa a lo que es esperable de ellos. Entonces, es posible que Docentes, Dirección y Administración tienen claridad de lo que desean implementar y llevar a cabo, compartiendo altas, pero razonables expectativas.

Se puede, entonces, claramente, separar el trabajo escolar de la vida personal con tranquilidad ya que los límites están precisados. (Goodson I. , "The life and work of teachers", 1997) Ello dependerá de la voluntad y la claridad en que el Docente decide y la Comunidad Escolar apoya esa decisión, con respeto. (Assaél, 1994.)

d) Uso constructivo del tiempo dentro y fuera de la escuela.

El tiempo de planificación, materia en estudio para avance durante los próximos años para su mejora, son uno de los temas en los que más hace eco para los profesores. El anhelado derecho de horas de planificación o TP, trabajo personal, son un punto importante en el desarrollo del día a día del profesor. Con ello, organizado estratégicamente, el docente podría no llevarse tarea para la casa, pues tendría el tiempo necesario como para poder responder a la realidad que éste tiene que enfrentar, pero mejor preparado, dándole horas a su vida laboral en desmedro de su vida personal.

El aporte de esas horas evitará el amanecerse en casa, corrigiendo o eternizarse quedándose en los lugares de trabajo marcando cuadernos. Ello forma parte de lo que nosotros llamamos “obligaciones o actividades que le son inherentes al cargo” y cuyo abandono genera una dosis de ruido subterráneo y no frontal por parte de la clase y sus padres y la clase directiva, dentro del establecimiento escolar, entendiendo que, dentro de la tradición docente no escrita, ante prueba entregada, la política es prueba corregida y entregada a lo más, una semana más tarde. (Ayala, Ortúzar, & C, 2015)

El compromiso, como decíamos en el punto anterior, era el de separar roles y responsabilidades. En este punto, es separar tiempos. Para ello es aconsejable sugerir establecer horarios de fotocopias, planificación y coordinación, de manera que el docente no se pierda un momento de los esfuerzos dirigidos al Colegio, pero en consciente organización. Pueden establecer horarios, reorganizar su agenda, sacarle partido a su tiempo libre, sin sacrificar su vida social.

Mientras mejor coordinado sea el trabajo del docente, mayor es su tiempo libre; lo que Gabriela Mistral llamaba, “*el oficio lateral*” (Museo de la Educación, 2012) elemento importantísimo para el interior del profesor, tener vida aparte del quehacer escolar. El profesor debe tenerlo, por salud física o mental.

Mientras más felices, más saludables, logremos ser en nuestras vidas fuera del colegio, más felices y saludables lograremos ser mientras trabajamos.

El poder tener esos espacios de “libre elección” colaboran a la entereza y la fortaleza de una sana psique y un cuerpo que resiste a los esfuerzos de un intrincado año escolar. Las enfermedades mentales se reducen, la sensación de hastío o de dependencia a un horario se acorta y lo interesante, da tema diferente a quien les toca oír fuera de su ámbito laboral, ya que

no se reduce el profesor a su quehacer, sino a lo que es, realmente. (Goodson I. , "Investigating the teacher's life and work", 2008)

Los profesores deben tener el tiempo y el apoyo necesario como para ser efectivos, coordinados, por lo que pueden sentirse satisfechos en sus lugares de enseñanza. Ello lo manifiestan de manera consciente y se nota al verlos trabajar, dando muestras de ese apoyo. Se atreven a hacer cosas de manera que proyectos, nuevas metodologías de trabajo y hasta investigaciones dentro de la sala de clases se van dando de manera natural. Ya la presión cede y permite el verdadero trabajo de campo, al que el profesor como investigador nato, va realizando de manera intencionada. (Giroux, 2003)

Los profesores deben ver la salud física y mental como clave en la satisfacción profesional y, por mismo, cultivarlos de manera constante. (Goodson I. , "Hacia el desarrollo de las historias personales y profesionales de los docentes", 2003) Perder de vista estos dos elementos, hacen de un docente un profesional que no puede desarrollarse profesionalmente y enferma a sus lugares de trabajo, contagiándolo de su enfermedad. Enseñar involucra energía, presencia de ánimo y buen humor. ¿Cómo puede enseñar o dar algo que él mismo no sabe o no posee? (Assaél, 1994.)

2.- Incorporación de elementos que inciden desde lo interno: ¿qué elementos nos permiten ver en nosotros mismos y en otros para hacernos reivindicar nuestro trabajo y sentirnos plenos?

Al retomar en este segundo punto en la investigación, vemos que es importante abordar los elementos que inciden desde la persona del profesor, a aquellas que de alguna manera pueden colaborar a enunciar qué elementos son necesarios en la formación de una nueva mirada a su diaria responsabilidad. Ello permitirá un compromiso mucho más consciente de lo que el docente puede entregar a su lugar de trabajo, teniendo en cuenta que, si el profesor aporta, no sólo lo hace desde su saber, sino que desde sus opiniones, valores y actitudes.

a) Compromiso con aprender y enseñar del profesor.

Un profesor que desea tener un compromiso palpable con su quehacer de enseñanza y preocupación constante, no sólo es capaz de manejar contenidos y acciones propias de la pedagogía o la didáctica. No puede de ninguna manera, quedar fuera de la conversación sobre nuevas tecnologías, métodos o paradigmas. Este Profesor, enfrenta situaciones que requieren habilidades relacionales que le permiten acompañar a sus alumnos y que, a la larga, son evaluables en el día a día.

Por ello, en su momento, debe observar lo que incluyen los currículos y ver cómo puede incluir ciertas influencias, realizar su propia investigación y propiciar nuevo conocimiento, aunque sea de manera autodidacta. Cursos de capacitación, trabajo de reflexión entre pares y maneras en que se comparte el conocimiento son importantísimas en este apartado. (Fives, H; Gill, M, 2015)

Lo importante es que el deseo del saber del docente no se extinga en su manera en que se relaciona con el mundo. El motor que mueve al docente es la pasión abierta y sincera por enseñar y por demostrar desde el conocimiento, la práctica docente intencionada y crítica, el

impulso para el desarrollo de nuevos espacios y crear nuevas realidades. (Giroux, 2003)
Transformando las que ya existen, de manera sana y que permanezca en el tiempo, generando cambios importantes en los espacios donde éste genere su campo de acción.

Dentro de la llamada práctica docente, se observan corrientes que buscan la efectividad y la capacidad de poder establecer metas con pruebas estandarizadas. (Assael & Avalos, 2007)
Esas vertientes se instalan dentro del quehacer diario del docente en cada asignatura o sector de aprendizaje, presionando y haciendo que elabore prácticas, actividades y metodologías de trabajo, donde cree que se explicitan mejor los puntajes por lograr o los objetivos por desarrollar en un determinado proceso, concepto o sector de aprendizaje.

Pero, hay otras prácticas que hacen a un buen profesor, realmente comprometido con su trabajo en el aula. (Goodson I. , "Investigating the teacher's life and work", 2008) De ellas, distinguiremos dos:

a) Desde lo que entendemos como Prácticas de un buen Profesor en el aula, actualmente:

- **Estrategias de trabajo para la administración de la clase.** Ello contribuye con la organización administrativa y práctica de la sala de clases, donde el docente desarrolla metodologías y prácticas que colaboran con su diario vivir y no entorpezcan sus intenciones de enseñanza. (Fives H. &., 2008)
- **Aplicación de Tic's en los contenidos a tratar.** El mundo medial y tecnológico va desarrollando nuevas estrategias referentes a lo que es hacer un contenido mucho más actualizado. Atrás quedó la tiza y el pizarrón como aliado del profesor, hoy hasta realidad virtual y entornos gratamente iluminados por conexiones WiFi hacen que el docente sea un ser "altamente conectado" sin perder la capacidad de entender a los clásicos de principios de siglo como Montessori, Piaget, etc. (Assael & Avalos, 2007) (Ertmer, 2012)

- **Adquisición y entrega de contenidos mínimos y obligatorios.** Aquí se desarrolla la capacidad de la entrega efectiva de los contenidos a tratar cada año, renovando la manera de comprender y de aprehender logrando que sus alumnos puedan tener la capacidad de resolver nuevos problemas con la base de estos contenidos anuales acordes a su nivel, donde el dominio de planes y programas, propios de cada asignatura, resumiendo la manera en que nos vamos desenvolviendo dentro de las metas y no los fracasos del año escolar. (Fives H. &, 2008) Lo mismo cabe para las asignaturas en específico o aquellas que no figuran como “cuatro grandes”: Lenguaje, Matemáticas, Ciencias Sociales e Historia y Ciencias Naturales; tales como Artes, Educación Física, Tecnología y Religión. (Barrera, 2015)
- **Creación y uso de material variado que permita la enseñanza efectivamente.** En este apartado, entra en juego la creatividad y la habilidad de percatación del docente. El material desarrollado no es el fin de la clase, sino el medio por excelencia donde el docente puede y debe entregar maneras de aprender satisfactorias, además demuestra que no existe una sola vía de aprendizaje: jugando, construyendo y aplicando sus conocimientos, los alumnos aprenden mejor, refuerzan y realizan investigaciones por sí solos, premiando la constancia, el compromiso y el gusto por aprender por parte de los niños y niñas que disfrutan su aprendizaje. (Roehrig, 2009)
- **Observación y apoyo a los diferentes estilos de trabajo y aprendizaje de los niños, diferenciados por su rapidez, precisión y dificultad.** Aquí cabe la importante misión del profesor a conocer los niveles de aprendizajes, dejando atrás “neuromitos” (Barrera, 2015) que intentan hacer que la sala de clases sea un campo de educación alternativa algo distraída de la realidad. (Kiely, Brownell, Lauterbach, Benedict, & University, 2015) La manera real, mirando las deficiencias, los ritmos de trabajo, las carencias y los estilos de trabajo que mejor adecuen a sus alumnos en el aprendizaje, harán que el docente pueda encontrar el acomodo a sus teorías

aprendidas y su ajuste en la sala de clases, propiciando un aprendizaje efectivo. (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, 2004)

b) Desde lo que el profesor se compromete, siendo compañero de camino efectivo y afectivo:

- **Acompañar a alumnos y alumnas, que están con problemas.** Aquí entendemos el rol del docente como acompañante respetuoso de camino. Su paso por la vida de sus alumnos no es para presentarse como solucionador de problemas, sino como digno acompañante de experiencias y nuevos aprendizajes sociales y personales. El profesor, tiene la importante misión de mostrar valores como la integridad, la verdad y la realidad, los que afectan la vida de una persona, colaborando con los alumnos a descubrir sus propios caminos de vida. (Cornejo & Rodríguez, 2006)

- **Reprogramar medios de entregar contenidos, adecuándolos, siendo flexibles.** La llamada diferenciación en el aprendizaje es uno de los grandes problemas por los que esta idea se ve un poco difícil de realizar. La aplicación de pruebas estandarizadas no colabora realmente para que esto sea un hecho. Por lo mismo, el docente pierde la capacidad de captar lo interno y se dedica con todas sus energías a potenciar lo superficial y urgente. Ello se explica por la cantidad de exámenes de práctica de pruebas SIMCE en los establecimientos educacionales, la desaparición de alumnos con aprendizajes descendidos y con problemas en el momento o fecha de su aplicación, también en la selección de alumnos para matricula en Colegios de alta exigencia y rendimiento académico (aunque se diga que la selección choca contra la nueva política que propone el MINEDUC a la fecha.) El docente ante esta exigencia no puede ser flexible, choca con la realidad, intentando reprogramar lo que es medular en algunos cursos tales como 4° y 8° básico, potenciando habilidades de medición y de entrenamiento frente a lo que significa una prueba que mide en varias maneras la

situación laboral del docente. La única solución ante esto es la programación real y directa de los aprendizajes, teniendo en cuenta la llamada diferenciación interna y el trabajo consecutivo y en equipo con el PIIE del Establecimiento. Se debe decidir, pero a manera macro (entendiendo autoridades, MINEDUC, etc.) si la pertinencia a estas pruebas tiene el resultado que buscamos o si es sólo un motivo de estrés y tiempo de esfuerzo extra para los docentes, pero visto desde los apoderados, la ganancia extra va en matricular a sus hijos o hijas en un determinado establecimiento por su éxito en estas competencias de puntaje avaladas por estamentos superiores. (Assael & Avalos, 2007)

- **Comunicarse, planteando un trabajo en equipo con los Padres y Apoderados.** El trabajo interesado y comprometido de los padres y apoderados, en la vida escolar de un niño o niña se nota claramente. No sólo al tener el tiempo para revisar y ver si se asiste a clases con el uniforme completo, sino también con la mejora significativa de los aprendizajes, el apoyo constante de los padres frente a dificultades sociales incluso, hacen que el docente pueda trabajar tranquilo. El objetivo frente a esto, es lograr un dialogo certero, educado, mediado y claro, donde se pueda conversar de las metas que tanto los padres tienen como sus profesores. El trabajo mancomunado y unido con los padres, logra el vínculo con el medio donde está inserto el Establecimiento educacional, fomentando buenos ejemplos de comunicación, gestión y educación popular. (Giroux, 2003) Por lo mismo, pautear el trabajo con los Apoderados, establecer horarios, actividades de reunión, de consulta efectiva, hacen que el docente sienta que los padres tienen la posibilidad de conversar y de aportar desde lo positivo y no desde lo punitivo o lo simplemente casuístico en el desarrollo de sus hijos e hijas.
- **Tener en consideración el tiempo de trabajo para evitar a sus alumnos, alumnas y a sí mismo, la fatiga y el estrés.** La coordinación o el buen manejo del calendario escolar, teniendo pautas que relacionen procesos, con cronogramas que permitan la

consecución efectiva de aprendizajes y de objetivos a cumplir, es una de las muchas maneras donde el docente puede tener esas consideraciones ante su trabajo y el ajeno. Una relación sana, directa y consensuada con la Unidad Técnico Pedagógica, tiene la oportunidad de poder gestionar y administrar no sólo conocimientos obligatorios, sino que también, poder coordinar para que todos salgan ganando en salud mental.

Hoy por hoy, existe una buena cantidad de herramientas computacionales gratuitas, aplicaciones de teléfonos inteligentes y hasta sistemas pagados para que la ejecución de un plan de trabajo sea exitosa, teniendo en cuenta que son un medio, no un fin, que finalmente esclavice a quien lo utilice y que cumpla la posibilidad del cambio o la flexibilidad en caso de que fuera necesario. (Ertmer, 2012) Calendarizar contenidos, trabajos y materias. Avisar a tiempo las evaluaciones, corregirlas en el tiempo necesario, fomentar el trabajo y la autonomía personal de los alumnos, establecer horas de comidas, sueño y de ejercicio físico del docente, son otras de las medidas que también acompañan a la posibilidad de la reducción del estrés de quien atiende y trabaja diariamente. Opcionalmente, algunos docentes nombran el acompañamiento de algún terapeuta o actividades de desarrollo personal donde pueden sentir que pueden lidiar con la sobrecarga de trabajo o definir sus prioridades de manera concreta y sana. (Goodson I. , "The life and work of teachers", 1997)

- **Establecer relaciones de respeto con los alumnos y alumnas.** En este apartado, volvemos a la misión intrínseca del profesor, atendiendo a la formación no sólo de contenidos, del docente, sino que también a la mirada transformativa de sociedades donde el docente pueda establecer vínculos fuertes y saludables con la comunidad escolar, partiendo con sus alumnos y alumnas. El establecer estas relaciones donde se entiende que el docente es respetuoso, asume también un ambiente donde el alumno o alumna sienta que es importante y que su profesor o profesora manifiesta esa importancia con su trato y sus gestos tanto dentro como fuera del aula de clases. Visto con franqueza, se eliminan esas relaciones de poder, que desde lo negativo,

descansan en el abuso tanto verbal, físico, como sexual. (Rose, 1996) Se establece un trato respetuoso y transparente y realizamos agendas de trabajo comprometido y consensuado, nuevamente, pero donde el alumno o alumna sienta que es su deber también colaborar para que sean realmente efectivas. El docente que expresa su respeto a sus alumnos y alumnas, también es aquel que planifica pensando en sus alumnos de manera efectiva, se preocupa de llegar con un material concreto, realiza actividades que son del agrado de sus alumnos y alumnas, pues ya los conoce y reenfoca el trato, de manera donde todos sus alumnos son sujetos de derecho y está firmemente convencido de ello. (Cornejo & Rodríguez, 2006)

- **Crear un clima agradable de trabajo, donde todos tengan la posibilidad de sentir que son importantes y, por ende, se les respeta en su diversidad.** No es lo mismo trabajar en un liceo de una alta cantidad de recursos o de uno donde la necesidad es la madre de la inventiva. Ambos tienen sus desafíos y en nuestro país es debate obligado. El docente tiene que sobrellevar la carga de trabajo, pero también el entender que todos sus alumnos son importantes y no importando su situación socioeconómica, enriquecen de manera fehaciente los entornos donde éstos se desenvuelven. La llamada de la integración y la movilidad social tienen como punto de partida al docente, con no sólo buenas intenciones, puede llevar a cabo actividades donde la comunidad escolar se sienta revitalizada. Los alumnos y alumnas como centro del desarrollo de una comunidad y apoyados por sus profesores, pueden realizar cambios sustanciales e importantes. Los temas de género, de dificultades intelectuales o físicas, pasan a segundo plano, cuando la concepción del concepto de persona está enraizada en la decisión de entender que todos somos diferentes, por tanto, somos valiosos en ese ser únicos.

Mantener esa mirada del ser único, también abre la puerta para una sana autoestima, una valoración por el cuerpo propio y ajeno, la promoción de espacios sanos y que donde todos podamos construir un conocimiento que dialogue con la sociedad y la historicidad. La diferencia pasa a la pluralidad y a la tolerancia de

opiniones diversas y la contemplación objetiva de hechos que nos afecten como Comunidad Escolar y que afecten a la sana convivencia local.

b) Valorización positiva de la tarea de educar.

Identificar e instalar valores en los niños y niñas a quienes él o la docente se dirigen, es uno de los más grandes privilegios de enseñar. Esto, además informa cómo opera dentro de la sala de clases, cómo actúa en los pasillos, y como entendemos a la comunidad escolar, a la larga. Tomando interés, también vemos el nivel de satisfacción y de compromiso que tiene un docente con su quehacer diario.

Al tener claridad de cuáles son los valores que el docente instala en la sala de clases y de su misión dentro de ésta, y ver que se entienden, llegando a un acuerdo, puede asumirse que estos valores dan pie como para poder completar sus propias metas como educador, sosteniendo su energía personal y profesional.

Reflejándose en esos valores individuales, el docente siente que se definen lo importante y lo necesario dentro de su enseñanza; que no lo definen conceptos, sino que valores, actitudes y maneras en que entendemos en que la educación es un todo, que permite el traspaso de estos elementos al ser de la persona, afectando su manera de crecer, en positivo. (Fives H. &., 2008)

- **¿Qué entendemos por valores?**

A sobretiempo, los educadores desarrollan un repertorio de ideas - guía para compartir con sus estudiantes. El consejo ofrecido que el docente entrega, está fomentado y fundado en fuertes principios, como cuidado, igualdad, justicia social, integridad, honestidad, responsabilidad, decisión y autocuidado. Construye lenguaje y prácticas que ayudan a los estudiantes a tomar actitudes que reflejen esos valores. Los mismos principios, subyacen bajo una enseñanza exitosa, vista desde lo que el profesor busca.

De hecho, lo que atrae a muchas personas a escoger enseñar, es la mirada de la transformación de mundos más humanos y justos, donde nadie quede excluido de esa justa mirada. Esa opción, promueve valores en positivo, que inspiran al docente dentro de las carreras que poseen una responsabilidad social, lo ubica en el lugar que transmite los ideales de la Humanidad como tal.

A pesar de lo anterior, que es el deseo de contribuir a una sociedad mejor, los docentes sufren una tremenda presión por diferentes actores: ideologías políticas, influencias de los medios de comunicación, demandas de competencia y efectividad por parte de padres, estudiantes y administradores escolares y de toda la inmensa comunidad país que ve en ellos una responsabilidad de enseñar lo correcto y lo necesario. (Bellei, 2008) (Giroux, 2003)

Al pensar en valores de vida, positivos, los docentes transforman y al igual que una brújula, al no tener claridad de su Norte, puestos en valor, esos valores que tanto enseñan, se pierden de su vida personal también y se sienten perdidos, propiciando el inicio del temido Burnout. (Ayala, Ortúzar, & C, 2015)

Uno de los otros grandes peligros de la satisfacción del profesor en su vida laboral, ocurre cuando los profesores sienten que sus valores están al margen de lo que viven dentro de su Escuela. Es imposible encontrar la felicidad o la satisfacción en un lugar donde no nos sentimos representados o está en contra de nuestras consciencias. De otra manera, cuando los valores personales y los de la Escuela son los mismos, se manejan juntos, enseñar puede ser una intensa y satisfactoria profesión.

- **Explorar los valores personales.**

Los valores reflejan una variedad de ideas, acuerdos y principios filosóficos. Definiendo la palabra, de manera simple, se puede describir cualquier número de cosas que valoremos: una salud corporal verdadera, un equilibrio entre casa y trabajo, tolerancia frente a otras costumbres o modos de vivir, un sentido del humor sano entre amigos y colegas. Para poder entender esta

parte, nos enfocaremos en dos valores que son especialmente relevantes para la educación: integridad y responsabilidad.

- a) **Integridad:** Al pensar en este valor, hablamos de lo correcto y lo incorrecto, que está dentro de lo que nosotros llamaríamos el sustrato de lo que hablamos en honestidad. Como en el compás que antes hablábamos y que nos dirigía a un lugar correcto, nos mueve a buscar, dentro de la Escuela lo que es correcto y que permite ofrecer respuestas basadas en una opción por la sinceridad y la verdad, la respuesta directa y sin dobles intenciones.
- b) **Responsabilidad:** Este complejo y personal valor, para los docentes se utiliza como marco de compromiso en la profesión. Se compromete a mantener la sala, los útiles, los niños y niñas, inclusive, en perfecto estado y condición. Somos responsables de todo lo que nos rodea, los pasos a enseñar, los medios, los materiales y hasta de tomar decisiones y participación dentro de la escuela. Para muchos y muchas, la responsabilidad como leitmotiv, termina cansando, sino es consistentemente representada en la vida profesional de manera repartida y consensuada con el grupo al cual el docente pertenece. Dejar hacer, dejarse estar, ser permisivo inclusive, cae en lo contrario, atrayendo problemas. En resumen: la responsabilidad en su justa manera colabora a un trabajo profesional bien aplicado.

Al entender cómo los valores impregnan la tarea del profesor, debemos hacernos la pregunta, si sobre esos valores entregados se integran en el diario vivir del docente: la habilidad de integrarlos en actitudes, y principios dentro de la práctica habitual profesional.

La separación o la división que éstos puedan producir entre su establecimiento educacional y sus propias creencias, genera un grado de resentimiento en que el Burnout se inicia, como decíamos antes. A veces, lo que el profesor siente como propias: sus creencias religiosas,

sociales y políticas, pueden no verse reflejadas en su comunidad escolar; eso no significa que ir cada mañana a enseñar, desafíe sus valores y los haga esconder.

La idea es que, si hay al menos coexistiendo esos dos valores, de integridad y responsabilidad, el profesor se podrá desempeñar con el compromiso de su conciencia moral, no afectando sus gustos personales o sus apreciaciones en referencia a un hecho que pueda causar un cierto grado de incomodidad en su estadía en un Establecimiento educacional con una misión y una visión que pueda no compartir el o la docente.

Uno de los elementos clave de la integridad es la habilidad de establecer puntos de vista discordantes y poder definirlos. Si no logra el docente realizar o separar o adquirir esta habilidad, la tensión y el estrés de estar en un lugar donde siente que no es aceptado, si no es libre de hablar desde su verdad, se hacen presentes. Actuar y hablar en integridad, significa tener claro cuando existen situaciones dentro de su trabajo que son injustas, hablando con esa misma claridad y en el momento que corresponde. Enfrentando los conflictos que puedan suceder, teniendo en mente que, desde su óptica, se manejan las cosas de manera consensuada, diplomáticamente.

Si los docentes sienten dudas o aprehensiones sobre cómo la integridad se desarrolla dentro del lugar de trabajo, es muy probable que se esté desarrollando un conflicto de valores serio. Los profesores que no se sienten seguros expresando sus preocupaciones, sienten y viven un tremendo resentimiento y por lo mismo, Burnout. (Goodson I. , "Hacia el desarrollo de las historias personales y profesionales de los docentes", 2003)

Una vez que se discuten las razones de abusos, la falta de integridad o de responsabilidades dentro de la Escuela, lo aconsejable es:

a) **Usar un mediador que facilite conversaciones que son difíciles de realizar.**

Cuando dos o más partes experimenta un conflicto de valores, es la mejor manera de mediar, y por lo mismo, difuminar la intensidad de la conversación. Conversar con un tercero que no se alíe con una de las partes, sino que haga que la conversación fluya.

Tampoco es un testigo de la discusión, sino que su tarea sea comprender cómo que las partes se entiendan, desde la verdad, lo razonable y el respeto mutuo.

- b) **Buscar soluciones sistémicas en vez de un culpable.** Si los valores personales entran en conflicto, dentro de lo institucional, se debe buscar la manera de ir identificando caso a caso, para poder encontrar y hallar la manera de retirar esos conflictos y darles un corto tiempo de solución. Los planes de mejoramiento parten de un problema, la solución siempre tiene que ir desde lo positivo, no lo punitivo. El conversar, no es sinónimo de discusión. En otras culturas y en los países de habla inglesa, el verbo discutir no tiene una connotación negativa, es más, discutir es conversar, exponiendo con claridad los puntos de vista, pero nunca encontrando a alguien culpable como para pagar el precio de la mejora.

Si los miembros del equipo de profesores experimentan una alineación entre valores personales y su práctica profesional poseerán y exhibirán un profundo compromiso con los ideales de lo que ellos sienten como enseñar.

c) *Competencias sociales del docente.*

No importa cómo las cosas se vayan dando, pero el trabajo del profesor, no es algo de lo que podemos considerar que va en declive. El aprendizaje es siempre lo que impide ese declive, aprendizaje es siempre ir cuesta arriba. La satisfacción que se manifiesta en lo que se enseñó y practicó correctamente, que puede ser para quien lo vive, algo maravilloso. Por lo mismo, el trabajo en equipo, para lograr esa meta, evitar el declive, es que el profesor debe trabajar en grupo.

Idealmente la actitud de los colegas tipo “estamos todos juntos, en el mismo equipo”, no es lo mismo que “estamos todos juntos, sufriremos en equipo” o “estamos todos juntos, sobreviviremos en equipo”, ya que son bastante diferentes. Una, la primera, en el sentido correcto del equipo; la segunda en un optimismo en negro y la tercera de abandono, siendo la

última la que prima dentro de las escuelas donde los docentes sienten que el trabajo en equipo no existe o no funciona.

Con estas tres afirmaciones que nos hablan de cómo vivimos el trabajo en equipo, cómo utilizamos las llamadas competencias sociales o las también conocidas habilidades blandas, es que reflexionaremos mirando al profesor como una parte importante, una pieza necesaria para que pueda sentirse un elemento importante dentro de la escuela.

- **Las competencias sociales:**

Describen las habilidades necesarias para interactuar eficientemente y efectivamente con otros, para hacer menos difíciles decisiones y elecciones, para interactuar con quienes nos rodean. Nuestra habilidad para estar con los otros y hacer menos difícil nuestro trabajo y la toma de decisiones, es crucial para disfrutar la docencia.

La idea es que nos demos cuenta que el modo de acercarnos a los que conviven con nosotros, se llevan gran parte de nuestro tiempo a su lado y, que debemos relacionarnos con ellos de la manera más respetuosa posible. La manera en que enfrentemos este respeto, hará más fácil nuestro diario vivir:

- **Escuchar atentamente a nuestro interlocutor:** conversar utilizando la atención verdadera, no con el timbre de por medio, a la carrera, sino agendando nuestras conversaciones, teniendo horarios que permitan esas conversaciones en profundidad.

Los recreos, son espacio del profesor para oxigenarse. En ellos compartirá con sus colegas, pero, debe tener conciencia que no son momentos para hablar algo relacionado al trabajo, ya que muchos colegas no sienten que sea ése, el espacio para hablar de lo que está atrasado o que hay que mejorar. El respeto al tiempo libre es algo que debe ser tomado en cuenta, cuando agendemos momentos de entrevista, conversaciones sobre trabajo, obligaciones y responsabilidades.

- **Ser empáticos en nuestra escucha:** conversar atentos, tomar notas y en un horario que permita el diálogo. Agendar y tomar nota de nuestras conversaciones para tener un mejor sentido del trabajo a realizar, es el mejor método. La empatía se basa en el respeto. Entender lo que el colega me quiere decir, significa prestar atención a lo que hace falta o que hay que tener en cuenta.

Llevar un protocolo de entrevistas, sirve muchísimo, para poder tener los resguardos, para anotar lo clave, para poner por escrito los compromisos y para manejar de forma efectiva y afectiva los temas a tratar, con quienes nos requieren, sean estos colegas, apoderados, administrativos o alumnos.

La escucha activa tiene que ver con lo que entendemos como focalizar, oír y entender. Acogiendo finalmente las necesidades del otro.

- **Evitar la competición negativa entre colegas:** en este espacio, recordaremos lo que significa colaborar efectivamente, evitando la descalificación o la manera en que nos referimos al trabajo del colega. Es importante recordar la profesionalidad de cada uno, teniendo la delicadeza de colaborar con quienes comienzan y la capacidad de poder compartir con altura de miras lo que vamos efectuando en el aula con quienes ya llevan sus años en el sistema. La crítica constructiva, es capaz de demostrar aprecio. La crítica destructiva, hace que la posibilidad de trabajar en equipos sea nula. (Assael & Avalos, 2007)

- **Responder ante el estrés, con paciencia y buen humor:** se entiende que cuando trabajamos con niños y niñas, calendarios y pruebas, fechas límite, exámenes externos, pruebas como el Simce, no hay buen humor que lo tolere. La solución frente a la presión es la organización interna y la capacidad de encontrar energía y buena disposición.

Hay profesores y profesoras que, cuando se ven complicados por el estrés recurren a las pausas saludables. Éstas están normadas por ley, dentro de lo que el Comité de Riesgo Psicosocial del Comité Paritario puede organizar. La pausa saludable,

con tiempos dentro de los Consejos de Profesores, también son una excelente salida al estrés y la desesperación del profesor. (Beca, 2016)

De esta manera, se puede conversar y tomar decisiones en conjunto. Se puede mejorar el trato y la relación con quienes nos rodean, tomando el control de condiciones difíciles o situaciones que pueden tornarse dificultosas. Es necesario, eso sí, recordar que, aunque no podemos controlar las actitudes o la conducta de otra gente, se puede decidir tratar consistentemente a quienes son los colegas con respeto y paciencia.

Existe buena información y excelentes estudios del porqué los docentes dejan la docencia (Cornejo & Rodríguez, 2006), pero aparte de los bajos salarios, la falta de compromiso de quienes son sus docentes directivos o de quienes les son confiados, está también lo desagradable de algunos lugares de trabajo: la calidad de las relaciones de trabajo son pobrísimas y condicionan la salida de profesores jóvenes del sistema a los tres años de haber ingresado.

- **¿Contribuir en equipo o competir en sentirse miserables?**

No importa cómo duramente un equipo de profesores trabaja en mejorar sus relaciones, enseñar puede ser naturalmente un medio competitivo. Para comenzar, los profesores son regularmente sujetos de escrutinio institucional y de otros fórums de juicio público y privado. Es fácil seguir un ranking: de niños que pasan de curso, de niños que les cuesta aprender, de cuantos avanzan, de cuantos no, etc. La lista de comparaciones entre colegas a nivel estadístico suma y sigue, pero a la vez daña e intoxica, potencialmente, a los educadores.

La competencia entre pares no es dañina, inherentemente hablando. De hecho, obliga a la superación personal y busca la originalidad y la creatividad en las tareas por concretizar, pero utilizada negativamente, puede ser divisoria y destrozar un grupo de colegas. La competición, desde el punto de vista positivo, permite la cabida de las siguientes situaciones:

- **Atención y apreciación del buen trabajo realizado por los otros colegas:** evaluar si mis prácticas se pueden nutrir de lo que mis colegas me pueden entregar, con altura de miras. La originalidad, innovación y elaboración de los medios para los procesos de enseñanza tienen que ver también con el buen aporte de quienes rodean al docente y no sólo influye e incluye a los alumnos, sino a la Comunidad Escolar completa.
- **Conversaciones de buenas prácticas dentro y fuera del aula:** el innovar requiere una buena dosis de observación. La manera en que los docentes se enfrentan al tema puntual que es la creación de material, planificar y hacer de alguna manera, atractiva sus clases, es precisamente a través de la conversación y la observación de buenas prácticas de trabajo, dentro y fuera del salón de clases. Esto retroalimenta su trabajo, dando nuevas soluciones y respuestas a lo que el docente requiere. (Barrera, 2015)
- **Una sana manera de apreciar lo que otros saben hacer y que deseo incorporar a mis clases:** en este ítem es bueno recordar de manera humilde que no somos los docentes seres preparados para todo. El concepto del docente que es capaz “de hacer de todo” es una mirada que proviene de los inicios del siglo pasado. La formación que incluye un instrumento musical, más la enseñanza de habilidades para el dibujo y la pintura, sin ser un profesor especialista, lo expresa Gabriela Mistral como parte de la formación inicial de los docentes en los mediados de siglo pasado. (Museo de la Educación, 2012) Mirar, compartir experiencias, iluminar con ideas que contribuyan de manera efectiva al trabajo, es una posibilidad que involucra buenas prácticas, sentido de trabajo en equipo y, finalmente, expresar la necesidad y potenciar la vocación que tenemos como docentes a generar investigación y academia dentro de nuestra labor, ya que el docente es un investigador por formación. (Giroux, 2003)

- **Una manera constante de no ser autocomplaciente y de seguir buscando medios y métodos:** a pesar de que las habilidades de enseñar, aprender y complementar el aprendizaje no son para todos los docentes, por igual, el profesor tiene la misión de encontrar esos métodos y técnicas. No es fácil, pero, si comparamos a lo que hemos expuesto con anterioridad, la cantidad de apoyo multimedio, tecnológico, es también algo que está al alcance de los docentes, gracias a programas como Enlaces, Programas de Mejoramiento Escolar, que tienen como misión, el ir dando herramientas significativas, con fondos concursables, programas de Capacitación, etc. (Beca, 2016)
- **Un sentido de aprecio por estar rodeado de gente creativa, capaz y que me impulsa a ser mejor en mi tarea diaria:** aquí la voz del docente se ve reforzada por el apoyo, el trabajo en equipo y la sensación de que no está solo en el trabajo que efectúa. El amable paso de los días complementa con el aprecio y el apoyo de quienes rodean de manera positiva mi labor. Compartir las experiencias, trabajar con personas que buscan el bien común, explicitar nuestras necesidades y fomentar una red de apoyo, sobretudo en lugares donde la necesidad es la madre de la inventiva, genera corresponsabilidad, resiliencia y una baja tasa de licencias médicas, psiquiátricas y físicas.

La competencia es valorada, cuando da la sensación de que se puede seguir adelante, que nuestra debilidad se transforma en fortaleza cuando deseamos mejorar sustancialmente y que esa fuerza nos permite esas mejoras. (Assael & Avalos, 2007) El problema se desarrolla cuando el docente siente que es avergonzado por los demás, compitiendo en ver cuán miserable es frente a estos otros colegas que son tan fuertes en sus manejos de aula o de contenidos o de didáctica. Si podemos celebrar las fortalezas del otro, también estamos invitados a compartir nuestras miserias, pero con el sentido de salir adelante, siendo acompañados por quienes son más fuertes que nosotros. En vez de ver a los colegas como oponentes, verlos como quienes nos ofrecen la oportunidad de mejorar nuestros ambientes de vida, de trabajo y de respeto.

Queremos los docentes ser respetados y estimados como cuando fuimos estudiantes: el derecho a una autoimagen positiva, una autoestima sana, que permita reconocer en quienes nos rodean y en nosotros mismos, a quienes nos enseñaron, a quienes sentimos nos vuelven mejores maestros y a quienes recordamos con cariño, porque su paso por nuestras vidas, con su ejemplo y decisión nos volvieron mejores en nuestra profesión. Ser, no parecer, ser dignos de ser.

- **Resolución de conflictos con los colegas.**

Los educadores necesitan, de manera prolija y precisa, habilidades de resolución de conflictos en todas sus relaciones: con los padres y apoderados, con sus directivos y con sus colegas. Lamentablemente, muchas de esas relaciones les añaden un grado de estrés significativo al quehacer del profesor y un año de trabajo puede convertirse en un año de sufrimiento, de choques verbales y acusaciones para todos lados. Pero, la discusión centrada sólo con el estudiante, es más fácil de sobrellevar. Encontramos mayor capacidad de respuestas positivas y flexibilidad, porque de alguna manera, les hemos enseñado esa manera de relacionarse. (Cornejo & Rodríguez, 2006)

La interacción con los colegas, desde los docentes, inevitablemente incluyen momentos desagradables, momentos de presión constante, exigencias y topes de fechas a las cuales tiene que muchas veces sentir como elementos que complican su vida y sus relaciones dentro de la Sala de Profesores. Muchas veces se oye “ya no aguanto más” o “no tengo la energía para seguir luchando con esto”. Esto drena la energía de un profesor, por muy bien intencionado que esté. Liquida su entusiasmo, su sentido de disfrutar el trabajo, y su potencial longevidad como profesor. A eso sumemos la mala alimentación y la falta de horas de trabajo personal y tendremos una bomba de tiempo, abrumada, estallando en mal genio y en pésimas relaciones interpersonales, aislándose en su miseria o echándole a perder el día a los demás con sus amargos comentarios.

La queja es una de sus maneras en que se expresa y vuelve tóxico los ambientes de trabajo, porque no encuentra la contraparte en la que la queja tenga cabida. Además, esa queja se elabora en espacios que no tienen ningún poder en resolver los problemas, generando un falso sentimiento de desahogo, porque en la práctica, no se escucha claramente, no llega a quien o quienes deberían de hacerse cargo en mejorar las condiciones de trabajo, las tomas de decisiones y la manera en que se encamina una Comunidad Educativa determinada. (Ver Anexos)

Al hacer el ejercicio de cuantas veces hablamos mal de nuestro lugar de trabajo, o de algún colega, pidiéndole a otra persona que cuente por nosotros sobre quienes o quien van los reclamos y la molestia, la sorpresa es no menor. La persona, el estamento o la situación de quien hablamos en negativo, es lo que nos va drenando y hay que hacerlo parar lo más pronto posible. Analizar por qué la relación no avanza y se estanca, se vuelve imperativo. Preguntarse es un paso adelante. La reflexión y la autocrítica también son importantes. ¿Desde cuándo se siente así? ¿Qué originó esa molestia? ¿Cómo partieron las diferencias? Charles Dickens decía que “nadie es tan inútil como para no iluminar a otro, de vez en cuando”, considerar el comportamiento propio, tanto como el ajeno. Recordar que a veces en este camino de ser profesores, iluminamos de manera torpe el camino de los otros, que necesitan una luz inteligente y capaz. Y podría ser mejor, porque como personas siempre podemos más.

La sana comunicación, el aviso a tiempo, el informe en el momento, el afiche avisando las fechas a venir, solucionan de antemano mucha de esa malsana competitividad. Si los profesores son flexibles, resilientes y comunicativos, al trabajar en equipo con los colegas, sienten que valoran las decisiones tomadas y la resolución de los conflictos de manera positiva.

d) Identidad y autoimagen del docente.

En la vida de cada profesor o profesora, existe un momento, en que decidió ser docente y no dedicarse a otras actividades. El momento varía, de diferentes llamados, en diferentes momentos de la vida. Algunos lo viven en la juventud temprana, otros, cuando se han dado cuenta que su vida adulta está comenzando y otros, incluso cuando ya son adultos hechos y derechos. Muchos hablan de un “llamado”, otros, a una especie de “vocación” para entrar a la profesión. Hay demasiadas historias para contar el cómo y el porqué de esa decisión. (Goodson I. , "Hacia el desarrollo de las historias personales y profesionales de los docentes", 2003)

Los profesores de Enseñanza Básica tienen motivos diferentes a los de Enseñanza Media. Comenzaron la búsqueda de una especialidad, lo que les apasionaba del conocimiento, etc. Algunos profesores no se ven a sí mismos haciendo clases hasta jubilarse, sino que continuar con un trabajo administrativo o en alguna instancia de educación superior, formando a otros profesores. Otros, tienen una sensación de compromiso, que no les es significativo cambiar las aulas por otra actividad profesional. (Ver Anexos)

Si presionamos “rewind” o retroceso, en cada profesor a quien conocemos, nos encontraremos que tienen claro cuándo fue la llamada a hacer clases y prepararse para ello. Esta experiencia es universal en los docentes. (Goodson I. , Historias de vida del profesorado (Edición en castellano de Goodson), 1992 (inglés), 2004 (español)) Al reconectar con ese momento en que la elección de carrera fue lo que significativamente a uno lo hizo ser profesor, reconectamos con nuestra misión inicial: ¿Sólo hacer clases? ¿Aportar positivamente en la vida de los niños y niñas a quienes iremos a enseñar? Desde que se descubre la razón, es que aparece una identificación positiva con la labor docente.

La identificación positiva a la que nos referimos, es sobre el “self” que hablaba Freud, el sentido de uno mismo, con el propósito que experiencia el docente al reconectar con el “llamado” a la “vocación del profesor” y que todos guardan en algún lugar, conjunto a la pasión

que acompaña desde su elección. La búsqueda del motivo, la razón, del porqué que se está enseñando.

- **La decisión como una fuerza de conocimiento más.**

Al observar a los docentes, conversar sobre sus razones para iniciar camino en la docencia, se observa la franqueza al comentar que sabían que los sueldos eran bajos, que los horarios eran extensos y que el trato humano, iba a ser, por lo menos, difícil. Éste, según varios profesores, no es un trabajo confortable. Lo valoran como el mejor trabajo del mundo, pero, extremadamente dificultoso, en la práctica diaria. Los días en que el docente siente que pudo enseñar, adecuadamente y que luego, comprueba que así fue, son los días en que se siente satisfecho, de verdad. (Beca, 2016)

En esos días positivos, la “vocación” se aprecia límpida y hasta en epifanía. Se siente el llamado a preguntarse si ¿escogería otra vez lo mismo para poner como norte de la vida, objetivo y desarrollo de las habilidades y capacidades, a la labor docente? Se puede ver nítidamente, los valores, principios y metas asociadas a esa labor escogida, pero donde se ha decidido por integridad personal, vivir.

Recordar de manera positiva el porqué del llamado o la vocación docente, a revivir la pasión del porqué de su elección, puede ser transformador en la vida de un profesor que puede estar perdiendo el deseo de enseñar. Explorar la identidad personal permite no sólo identificarse en un idealismo ya pasado, sino en darle sentido a lo que hará el docente en el futuro.

Recordar es hacer visible una determinada situación: el docente explora la memoria en búsqueda de las opciones, de lo que en algún momento consideró importante y la razón de haber escogido esta carrera y no otra, considerando que, al instante del término de su formación, las habilidades potenciadas y los conocimientos entregados, no son sino la forma en la cual el docente construye su propio aprendizaje y enfrenta el futuro, de manera responsable. De allí en adelante, veremos la búsqueda de la ampliación de los conocimientos, pero que

siempre harán vibrar al docente, porque como lo repetía C.S. Lewis, la trama es más importante que el desenlace y el docente, enseña, plantando y recogiendo de ese trabajo, otros colegas, tardíamente.

La actividad del profesor y su búsqueda de sentido en su labor, es siempre recordar los valores e ideales que se asumieron desde el instante en que el docente decidió su destino. Hoy en día vemos cómo se han ido implementando leyes para el apoyo a la carrera docente, pero también a su término, con bonos de retiro en la enseñanza pública, de manera de ir retirando del sistema escolar a quienes ya “no son aptos” para las nuevas exigencias. ¿No es eso, fatalizar el trabajo, la experiencia y la voz de los años? Queda la duda sobre ello y nos plantea nuevas interrogantes en cuanto al futuro del docente y el estilo de sociedad en la que nos vemos insertos, donde la obsolescencia no sólo tiene que ver con los objetos tecnológicos sino también, lamentablemente, con las personas. (Assael & Avalos, 2007)

- **Jugando con las fortalezas.**

Al presentarse, el docente plantea su nombre, su asignatura y si tiene un lugar en la escuela donde ubicarse fehacientemente, una sala o un laboratorio o un taller. El ser del profesor es más que eso. Al hablar del ser, nuevamente nos reconectamos con Freud, el “self” profundo, que Jung también da significados con su creatividad, con sus aspiraciones. (Rose, 1996) Nuestro self opera de la misma forma en que entendemos el clima del tiempo, no es completo si no tiene elementos que permiten su composición. Ambas son maneras de ver cómo debemos ir vestidos o pensar en cómo irá el día en cuanto a temperaturas. Pero, son ambas diferencias importantes sobre esa apreciación. El clima, el tiempo atmosférico, nos cuentan procesos del día, pero, no nos muestran el día en su totalidad. Cada una, por separado, nos muestra áreas, pero no situaciones totales del día a vivir.

De la misma manera, en esta tesis hemos ido desarrollando áreas que el profesor posee y que necesitamos que se empodere de manera real, logrando una conciencia de su trabajo, no por partes, sino que en un todo.

Uno de los indicadores del Burnout en los educadores, es la despersonalización del trabajo en sí mismo en el docente. Los profesores que se sienten “quemados” no son capaces de identificarse a sí mismo dentro de su trabajo, lo ven como algo repetitivo, insatisfactorio y carente de sentido. Algo que no se articula con su ser, finalmente. Si miramos alrededor de las salas de profesores, veremos con claridad estereotipos de profesores. Al leer la lista, es imposible no identificarse con uno, al menos:

- a) Maestro en contenidos: brillante, conocimiento enciclopédico, lector absoluto, su poder se radica en saber, en los procesos intelectuales puros.
- b) Organizador de la sala de clases: Organizado. Orientado al cumplimiento de metas. Ordenado. Sistemático.
- c) Entretenido: Energético, de excelente buen humor, “amigable con los niños”, dinámico y didáctico.
- d) Disciplinado: Estricto. Se guía por la autoridad. Intimidante. No flexible.

Estamos de acuerdo que ningún profesor es puramente uno de estos tipos de profesores. El docente es un híbrido que se mezcla dependiendo del día, la hora, el auditorio, el momento, la situación, el humor de nuestros estudiantes y cuanto nos afecta según el momento que toca vivir. Si reflejamos nuestras fortalezas, nuestra identidad como docentes, ¿cómo nuestras observaciones de lo que somos reflejan nuestro futuro? Si miramos hacia atrás y vemos el porqué, ahora, con nuestras fortalezas, tenemos el cómo.

- **Renovando nuestro sentido de propósito.**

Está claro que todo lo que deseamos que nuestros alumnos y alumnas vivan, también, en positivo, lo deseamos para nosotros, los docentes; gratitud, paciencia, humor, humildad y generosidad, son las cosas que un docente sano, debería también experimentar en su día a día. Partir de la idea que debemos encontrar un punto de encuentro en lo que somos, desde una identidad positiva, nos hace sentir más valorados y positivos frente a otros, los que rodean al profesor.

Enseñar es una de las pocas profesiones donde hacerlo, desde lo mejor posible, crea trabajo adicional. Mientras mayor sea el trabajo extra, la práctica colabora para el aprendizaje. Mientras más ambiciosas sean las planificaciones, mayor esfuerzo pondrá para que se vaya avanzando, teniendo en cuenta que el retroceso es fracaso. Lógicamente, esto crea un sentimiento de que los profesores no son los más trabajadores, sino que los más autocríticos profesionales. Se puede entender que su autocrítica lo obliga a mirar su trabajo con un sentido de propósito que otras profesiones no tienen.

El profesor tiene claridad en lo que fue o no capaz. Al salir de la escuela, el docente se recuerda la cantidad de cosas que sí se lograron, pero tiene más claro las que quedaron en debe. La tendencia es mirar lo que le falta, que lo que tiene. (Assael & Avalos, 2007) La idea es que si sale del trabajo pueda contemplar lo que, si realizó y lo que hizo bien, dejando atrás lo que no, según es la costumbre.

- **Articulando fuerzas.**

Recordar las fuerzas y las diferencias de cada día hacen que nos hagamos claridad de lo que hacemos en la Escuela. Pero recordar lo que otros hacen, desde lo positivo y decirlo, también aliviana esa voz crítica interior que nos recuerda lo que no hicimos y que se vuelve tóxica a la larga. No se debe olvidar que uno mismo está dentro de esa reflexión, la mirada positiva, puede hacer grandes cambios en lo que hacemos a diario. Quizás no tendría un día de sólo triunfos, pero, ello no significa que se tuvo un buen día.

La revisión del día, la observación a grandes rasgos, permite esa observación sincera y autocrítica. Es importante recordar que el uso de la Bitácora, el autorregistro, medios en el que se ve tal cual como es, motivándose día a día y tomando decisiones conscientemente, tomando riesgos e imponiéndose metas importantes como un medio de registro, como medios de soporte del desarrollo y mapa de ruta del docente es también un excelente aliado del profesor en su búsqueda por encontrar las fuerzas necesarias a su trabajo y su desempeño diario. La

organización de los saberes y su desarrollo, también son un elemento rescatable en el uso de la bitácora. Es así como en los programas de formación inicial de la Carrera o de Diplomados en Pedagogía, de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, incluye en sus procesos el desarrollo de la Bitácora, que es la manera relatada en que el alumno y futuro profesor, emprende su camino a la labor y hace una reflexión importante de sus procesos de Enseñanza – Aprendizaje, responsable y críticamente.

Las pruebas de medición de desempeño docente también tienen apartados como éste, pero su énfasis es la comprobación de un proceso, dando fe de lo desarrollado por el profesor, lo que, en algunos casos, es algo intencionado, mal formulado, teatralizada mente realizado y hasta forzado, pero no teniendo la frescura de lo que es verdadero y lo real, pues está sujeto a la evaluación de un ente superior, el Corrector de Portafolio o de alguna entidad que debe “evaluar” sin verificar su veracidad incluso. (Assael & Avalos, 2007)

- **Ir hacia el optimismo.**

Al decir que se enseña, la primera imagen que se viene a la cabeza, es la de alguien que tiene una gran cantidad de trabajo planificando, construyendo instrumentos, corrigiendo y evaluando. Generalmente, se tienen mayor cantidad de reuniones porque algo no salió que celebraciones por una meta bien lograda. Los alumnos que les cuesta, tienen mayor atención que los que aprenden rápido y fácil. Es por ello que el optimismo puede ser visto como algo excéntrico en la vida de un profesor.

Lamentablemente, el gran objetivo de la educación moderna es que, de mayor manera, los profesores son llamados a resolver problemas que ellos no crearon, usando estrategias que no escogieron, que no idearon o que simplemente no encuentran sentido.

Es por ello que los profesores deben escoger un camino donde el optimismo sea una forma de vida, una costumbre. Si los profesores no dicen con claridad lo que es bueno para ellos, es imposible que la Comunidad Escolar o el país sepan de sus aspiraciones, pero en

conjunto, siempre mirando el desarrollo de ellos como Gremio, pero también de quienes les están confiados. Se debe pensar en que el formar parte de un grupo, que trabaja en equipo y mantiene el respeto dentro de sí, puede optar a tener sueños que son realizables. Desunidos o de manera individual, no lograrán nada, lamentablemente. El docente tiene claridad de lo que no funciona en su profesión. Seguir en ello, sólo hace que no cambie, que siga contemplando lo que no funciona. Si mira lo que de verdad se necesita, para salir de donde se está, en los éxitos comprobables, de seguro se puede soñar con un mundo donde el docente sienta que es oído fehacientemente.

La necesidad de reír con los alumnos, maravillarse con sus creaciones, bromear con los colegas, compartir los problemas, pedir ayuda, alegrarse con los éxitos, son lo que hace positivo el ser del docente día a día. El optimismo es lo que esperanzadoramente hace que mire el mañana, con la sensación de que se es capaz y que el profesor es humano, posee una identidad y también necesita sacarse el delantal para identificarse con su propio self, el que soñó un día con ser profesor. (Alheit & Dausien, 2008). (Barrett & Stauffer, 2009)

- **Promoviendo la identidad positiva a nivel institucional.**

Para poder entender que el docente es un cúmulo de elementos y situaciones, como dijimos antes, el clima significa, en este caso, la cultura de trabajo dentro de la escuela, de manera particular.

Estas llamadas culturas o ethos, particulares o grupales se pueden configurar de variados elementos, como los que vienen a continuación:

- *Una comunidad global:* que presiona a los profesores y a los estudiantes. Elementos tales como mediciones estándar mundiales tomadas como bases de conocimientos mínimos u obligatorios, tales como PISA o de interés económico como OCDE. (Assael & Avalos, 2007)
- *Una cultura nacional:* que crea leyes, expectativas y metas a los educadores. Proyectos de ley, rechazos a su manera de ser implantados, tramos de desempeño, evaluación

estándar definiendo la competencia del docente desde el respaldo de un Ministerio, que lo hace económicamente rechazado, mejorado o destacable. (Bachelet, M., 2007)

- *Una cultura desde el Estado:* que mide en pruebas estandarizadas el saber del docente y de los alumnos y que son fomentadas, financiadas, proveídas y configuradas por el MINEDUC. (Bellei, 2008)
- *Una cultura desde la Comunidad Escolar:* que explicita metas y que demanda formas de entregar el conocimiento de manera particular. Recordar que también en algunos ambientes, se miden elementos como idiomas (en inglés se miden más de 5 tipos de exámenes donde aprueban ciertos niveles, hasta el nativo, que certifica instancias laborales o de estudio en países de habla inglesa. En el caso del idioma alemán son otros tantos. Las construcciones de estos instrumentos son desde el extranjero, con el apoyo de Universidades que aportan profesores y evaluadores de su planta propia.)
- *Una cultura desde el grupo de Profesores:* que se diferencia por su manera de acoger o trabajar en equipo y que el docente debería sentirse parte. En la toma de decisiones, el docente debe incluir sus saberes y su opinión. De manera contraria, se excluye de las discusiones de tipos reflexivas, críticas y que tienen fuerte incidencia de academia, donde se discuten temas no sólo de contenido sino de políticas educativas asociadas al lugar de trabajo.
- *Una cultura social:* donde aparecen los colegas con quienes el docente tiene su espacio para tener tiempo libre. En esos espacios, el docente se quita un rato el delantal y se expresa como un ser particular, relaja las necesidades y habla de sí mismo, sin la presión de fechas a convenir o de evaluaciones. Aquí aparecen los gustos y los intereses personales. El llamado espacio libre o recreo, que también es necesario para el docente. (Rose, 1996)

Si pensamos cómo estas esferas se van entrecruzando, como interactúan, veremos que lo hacen de diferentes maneras. Un elemento que se note disfuncional, puede romper la armonía de los otros con los que se interconecta de manera profunda. Pasar tiempo con un grupo de colegas, que tenga resentimientos y su desagrado se manifieste en negativo, aunque sea en el

tiempo libre de un profesor, hace que se relativicen aspectos que son positivos, en la esfera de la comunidad escolar.

El número de influencias en el ambiente escolar es inmenso. Es por ello que se debe tener en cuenta el terreno que se pisa y prestar atención en cómo es el comportamiento del grupo en el que interactúa, sus respuestas y su connotación, que puede ser positiva o negativa, afectando el modo de relacionarse de un docente con el medio.

Al no tener objetividad sobre lo que sucede en las diferentes etapas que conforman la cultura escolar, se pierde la posibilidad de encontrar elementos que nos identifiquen positivamente con éste. Se queda, entonces, con la sensación de lo reductivo, lo que se aprecia en menor escala y se pierde el propósito y el significado del trabajo.

- **El poder de la identidad colectiva.**

Es importante reconocer que cada escuela o lugar donde el docente efectúa su práctica tiene sus propios componentes. Una especie de “self escolar”. Lo mismo le sucede al grupo de profesores en ese espacio. La identidad de la escuela, trae ciertas características a los que vienen conociéndola, palpables. Si caminamos entre diez o más escuelas, notaremos esa identidad de manera concreta. La manera en que se crea ese self colectivo escolar, es un misterio. Ese misterio se puede entender cuando al presentarse la comunidad escolar, sea en un todo, pero que muestra sus partes y que éstas, son positivas.

Esencialmente, en la misma forma en que un profesor se presenta a la clase, exponiendo su “self”, es necesario que en el espacio en que trabajamos, se desenvuelva efectivamente, que tenga herramientas que le permitan a los docentes ser resilientes y responsables socialmente. La fortaleza de presentarnos como un todo, compartiendo nuestras visiones y miradas con nuestro lugar de trabajo, nos hace sentirnos parte de una identidad colectiva que nos hace sentir protegidos y amparados.

Para observar con claridad si estamos sintonizando en positivo, podemos entender que, hay ciertas acciones que colaboran para incrementar ese sentido de autovaloración, de pertenencia y de sana autoestima:

- Al sentir apoyo de otro colega, decirle lo valioso que es ese apoyo y su influencia. Por lo mismo, procurar pasar tiempo libre o de trabajo con esa persona se vuelve grato y a la vez fructífero. Escuchar sanos consejos y asistir a sus comentarios, sabiendo que nos ayudan a nuestra labor, desinteresadamente.
- Si una actividad escolar, hace sentir al docente energizado o inspirado, integrarse a esa actividad, dando tiempo laboral – horario, para efectuarla. Ello significa, establecer límites sanos, información correcta, el patrocinio y el auspicio del Establecimiento Educacional en el que el docente se desempeña. El apoyo de la Dirección y la Administración, hace que esa idea, crezca y se demuestre que, al sentirnos acompañados, los profesores podemos creativamente re-encantarnos y re-encantar ambientes.
- Si se tiene una filosofía, una religión o un sistema de creencias personal, leer y contemplar si éste no choca con el interés o la identidad colectiva de la Escuela. La idea es integrar y ofrecer gratuitamente la experiencia, sin sentir que no tenemos cabida, manteniendo las distancias, no debemos dejar de ser quienes somos por integrarnos, eso es anularnos, dentro del sistema. Eso es Burnout. (Ayala, Ortúzar, & C, 2015)

Byrne, en la prevención del Burnout, expone que en la autoestima del profesor está la clave para poder enfrentar los cambios y los planteamientos que se sugieren día a día. Optar por la autoestima es optar por la salud mental. Quien no se quiere o aprecia a sí mismo o misma, no puede querer a otros. Nadie da, de lo que no tiene. (Rose, 1996)

Si los profesores tienen y demuestran una positiva autoestima, propósitos e ideales al enseñar y una visión de futuro que los hace fuertes, se sienten fuertes frente a cualquier situación de inestabilidad externa.

Marco Metodológico

En nuestra exposición de fuentes, leyendo a Goodson & Norrie, “Les enseignants de demain: Perspective anglo-saxonne sur la restructuration des vies professionnelles et des connaissances des enseignants du primaire”, 2009 se podría explicar que los aportes de este trabajo están focalizados desde las experiencias personales, y trabajo en cuanto a lo psicológico, lo que incluiría los recuerdos de situaciones en las que el personaje relata sus vivencias participando de forma directa o indirecta.

Las interpretaciones de las experiencias van también dentro de este ámbito, lo que hace que el recopilador pueda distinguir aquellas que le permiten poder comprender de forma veraz sus reacciones o intenciones. Es por esto que los antecedentes, el método de investigación, de tipo monográfico cualitativo, junto al enfoque del objetivo de la investigación y el desarrollo de la misma, combinan de forma efectiva estos componentes.

Ahora bien, si el análisis y trabajo de fuentes tanto primarias como secundarias nos permiten realizar una acabada exposición de la vida y trayectoria de un profesional, es interesante desde el punto de vista de la investigación de la Historia de la Educación y la Docencia en general, observar que el trabajo de Historias de vida del profesorado (Goodson, 2004) es un campo que permite una mejora de la educación en el período histórico de profundos cambios en el que nos encontramos actualmente. (Hernández, 2004) Sumado a esto, nos permite hacer una observación y una reflexión crítica de la práctica docente desde tiempos anteriores y nos remite a la actualidad con nuevos aires, sacando de lo antiguo una enseñanza para lo nuevo.

Es importante realizar este ejercicio de búsqueda de la historia del trabajo docente,

“Ya que es uno de los espacios menos explorados dentro de la Educación” (Hernández, 2004:10)

En el caso de la educación chilena, el aporte docente se pone por escrito en cuanto a la selección de contenidos del programa de estudios, la posición política y opción social, pero de los reflejos de la práctica docente como tal, se trabaja poco en la actualidad. (Ayala, Ortúzar, & C, 2015)

Hernández (2004) hace hincapié en la construcción de una cultura de identidad del docente, donde su quehacer se haga más visible y se entienda que su presencia es necesaria para la sociedad. En cuanto a lo cognitivo de un profesor, tenemos su obra en sus alumnos, en libros de texto, en la inspiración y la toma de forma de planes y programas curriculares, pero de su obra personal, vivencial tenemos muy poco. He allí que el tema de las “historias de vida” tengan tanto sentido y sean parte de la memoria histórico – pedagógica de la opción (no de la profesión) docente. El relato vivo es lo que retrata las intenciones y las aspiraciones del sujeto en general, reconstruyen históricamente y permite el análisis y la comparación.

Elaborando este trabajo, hemos de notar que el desarrollo de las “Historias de vida” (Pujadas, 1992) pueden lograr:

“Resituar la figura del docente otorgándole no sólo visibilidad, sino un nuevo sentido: el de prácticos reflexivos o intelectuales críticos que toman sus propias trayectorias como fuente no sólo de experiencia sino de conocimiento y saber pedagógico” (Hernández, 2004:25).

Sumando lo visto anteriormente, el proceso monográfico - cualitativo, en este caso, queda organizado. La búsqueda de los saberes (lo cognitivo), la práctica (la observación e ideario) se puede encontrar en esta búsqueda de lo que es necesario para el docente actual. La mirada final (el aporte crítico) se enlaza con las aspiraciones y construye, donde el docente encuentra su norte y equilibra realidades y puede empoderarse, de manera que su labor permita empoderar a otros y otras, que son sus alumnos y alumnas. (Barrett & Stauffer, 2009)

Conclusiones

Al terminar la clase, los docentes nos sentimos tentados de decir “continuará” a nuestros alumnas y alumnos. Ello tiene una justa razón, el despedirnos con la sensación de que hemos sido útiles a quienes nos han prestado atención durante 45 o 90 minutos, nos dan deseos de seguir al frente, buscando mejorar lo que hacemos diariamente. Cerramos nuestra hora de clases con la pregunta: “¿qué te llevas hoy, aprendido a casa?” Si aplico lo mismo a mis estudiantes, veré que empoderar al profesor, convertirlo en un profesional que transforma vidas es un arduo y sinuoso camino que no dura 45 a 90 minutos diarios.

No puedo asegurar que todos los esfuerzos tienen que ser externos. Los hay también, internos. Mover el alma, la vocación, el ser del profesor, sacarlo de la comparación y mostrarlo como un intelectual que tiene la capacidad de mejorar sustancialmente vidas, que su trabajo tiene componentes personales y sociales que le hacen ser el más trabajador, el más objetado, el más cuestionado.

De la realidad nacional, veo que el docente necesita apoyos externos, que le permitan realizar su labor. Salud mental incluida dentro de su trabajo, salarios dignos, espacios dignos laborales, contratos y responsabilidades acordes a su verdadera misión: enseñar. La tarea pendiente, reorganizar el trabajo del profesor, desde lo administrativo, desde lo social, recuperar el respeto y la dignidad de una actividad que permite en la práctica, que las grandes carreras del mundo tengan que tener un punto de partida obligatorio y eso lo encontramos en el docente de Enseñanza Básica o Media. (Ver Anexos)

La mal llamada búsqueda profesional con estándares de empresa, ha ido creando enfermedades profesionales que van destruyendo esa loable misión, cuantificando los logros y cosificando las exigencias de los docentes. Lo peligroso, es que gran parte de las exigencias del medio, son dadas por las nuevas exigencias del mundo del trabajo, que necesitan que

ciertas habilidades sean entrenadas desde la más tierna infancia. (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, 2004)

La integridad, la veracidad, el sentido del conocimiento no aportan, desde lo concreto a sociedades que sólo repiten sistemas de producción, como bien lo expresaba Durkheim, donde los sujetos reproducen lo que en edad adulta en manera industrial o técnica tendrán que elaborar.

La búsqueda es siempre solución momentánea: reforma, apoyo a planes, leyes, etc. Preocupa y también complejizan los ambientes el hecho de que la llamada “Carrera Docente” tenga tantos peros, etapas y controles de Calidad, que buscan medir al docente, como en un servicio técnico, si es capaz de poder ir solucionando, enseñando, entrenando y finalmente hasta entreteniéndolo a los alumnos. Nuestra realidad docente es la copia de otras realidades, en las que no tenemos un solo elemento en común, sino que más: la experiencia de enseñar y la dignidad de quien lo hace. (Barrett & Stauffer, 2009)

En los países donde los llamados controles de calidad o de aseguramiento de procesos educativos en calidad, el docente se mide con la efectividad de sus aprendizajes, sometiénolo a grandes conglomerados, como lo leíamos antes, pero, ante todo, no es capaz de mantener la sana inocencia de los años de inicio de su práctica docente. Con el tiempo, va perdiendo esa brillantez y deja paso al cansancio, a la necesidad de continuar o la pérdida del empleo. (Ayala, Ortúzar, & C, 2015)

Lo interesante es que, si miramos alrededor del mundo, los docentes compartimos y sufrimos las mismas enfermedades, los mismos cuestionamientos, los mismos problemas. A nivel latinoamericano, se expanden las teorías de medición de la calidad que, aseguran, tiene beneficiosos efectos en la homogenización del sistema escolar. (Bellei, 2008) Lo que no mira, es la franca heterogeneidad del sistema y copia sin ninguna mejora de eventos fallidos en otros países. (Giroux, 2003) (Fives H. &., 2012)

Si seguimos mirando, en esos 45 o 90 minutos en que el docente hace su clase, veremos más de sí mismo que del plan o contenido a entregar. Al poder desarrollar su actividad exitosamente, se siente revitalizado, siente que puede seguir adelante en lo que ha decidido llamar su vocación. La necesidad de elementos que enriquezcan no el saber del docente, sino que también su interioridad, su ser, su motivo por el cual están dispuestos a alimentar los conocimientos y los saberes de otros, desde lo que, llamados por una vocación siempre agradecida, en amable servicio y de premura por hacer del mundo un espacio mejor, tiene la obligación de también sentirse valorado.

Es necesario reconfortar, no sólo económicamente, sino que socialmente. Reconstruir relaciones administrativas, reparar la imagen del docente, enfrentar las grandes preguntas que el mundo le hace al profesor, que avanza tecnológicamente, pero que se desliga de lo que es humano y que éste desarrolla en expertiz, el trato de lo humano, de lo intrínsecamente humano. Ello nos recuerda que, en la obsolescencia tecnológica programada, los elementos electrónicos podrán ir desapareciendo, pero la construcción del ser, desde otro ser, no es posible de convertir en algo con fecha de vencimiento.

El mayor temor del docente no está en quedarse fuera del sistema. Está en haber fracasado en lo que vibra, en lo que en algún momento llamó su vocación. El fracaso, no desde los números de desde la última medición estandarizada, sino de los pasos de los cuales se siente orgullosamente transmisor. Desde los diferentes enfoques didácticos y sus conflictos (Davini, 2015) hasta los diferentes elementos que crean teorías de aprendizaje que permiten la transmisión de los saberes, permitiendo la evolución continua del conocimiento. El profesor, su formación inicial, su escuela de pensamiento y su toma de decisiones en el cómo y en el qué entregar son elementos que acompañan a ese modo de enfrentarse a la realidad y a ese fracaso.

Si puede enmendar caminos, realizar actividades de autocuidado, reemplazar el yo, por un verdadero trabajo de equipo, sanear sus relaciones de trabajo, evitando la competencia malsana y la comparación, evitará las llamadas enfermedades profesionales y podrá empoderarse de una de las más nobles intenciones: tener la fuerza para poder crear, diseñar, enseñar a otros.

Desde el momento en que esto se da, el compromiso del docente es de reorganizar su labor, prestar atención a lo que lo rodea, lo que le hace cuestionarse y plantearse ciertos límites éticos y profesionales, donde su vida personal no corra riesgos. La capacidad de poder enfrentar la vida con resiliencia es hacerse cargo y darse cuenta, de manera auto percatada de lo que es necesario y justo en la vida laboral y adulta. Si a ello sumamos el goce de la experiencia, de los años y de la vida, como una narración, (Ricoeur, "La vida: un relato en busca de narrador", 2006) entendemos que el testimonio del docente es más que la historia de las quejas de un gremio, es la forma en que en los últimos cien años hemos ido entendiendo lo que significa educar.

Y educar, es la pasión por enseñar, por descubrir, por entender, por preparar una carrera, donde la meta es el crecimiento personal y el desarrollo de las habilidades que aportamos desde lo propio. Nunca dejamos de enseñar, nunca dejamos de educar. Mayores, jóvenes, dentro del sistema o fuera, siempre la mirada es la misma. Desde el momento que nos pusimos de pie frente a un grupo, la vida ya no fue la misma, ya no se puede dejar de hacer clases. (Goodson I. , "Investigating the teacher's life and work", 2008) Lo importante en este trabajo es reconocer que el docente tiene la posibilidad de retomar su labor, de empoderarla, de mostrar su capacidad de organización y no permitir que su propio trabajo lo enferme. Para recuperar su imagen frente a lo público, no existe una respuesta mágica, sino la unión y el verdadero dialogo para poder lograr mejoras consistentes y no sólo desde lo salarial. (Hernández F. , 2004) (Assaél, 1994.)

Se necesitan más jornadas de reflexión, más horas de trabajo personal, más horas de consejo de profesores, donde como decía la Mistral,

“el docente vea la urgencia de su labor, que encandila a los que no saben,

aprecia el conocimiento y promueve el saber de manera didáctica,

en respeto por aquel que no tuvo mayor formación

o que comienza sus pasos por el mundo” (Museo de la Educación, 2012: 41)

Ahora, al sentir el timbre, pienso que recién el día comienza, tomar el curso, con la esperanza cierta, que transformar requiere un acto de entrega, de vocación restaurada día a día, de una importante integridad, de compromiso conmigo misma y con mis alumnos y alumnas. Que, al irme a casa, mi deseo, sea contestar a cuando me pregunten “¿Cómo me fue en el Colegio?” pueda decir: “¡súper bien, hoy fue un día genial!”

Anexos

Historias de vida, historias de profesores.

1.

Elba S. Gutiérrez Roco

Profesora Educación General Básica

Escuela Edmundo Quezada Araya, Vallenar

Desde que salí de la universidad había estado trabajando de remplazo en remplazo, hasta que llegué el 2010 a la escuela Edmundo Quezada Araya, de alto riesgo social, en la que trabajo desde hace seis años. Entré sin saber que el verdadero aprendizaje estaba por comenzar.

Las situaciones que comencé a vivir en esta escuela son únicas, particulares para mí. En la primera semana: me depositaron un piojo en la mano. Luego, besos que mojan, llantos sin consuelo, vómito explosivo cerca de mis zapatos, besos con olor a jurel, manitas caramelizadas, galletas viscosas, piececitos sin calcetines, besos con mocos, fiebres matinales, chicles usados, caramelos con pelusas, besos pegajosos, caritas sucias, risas contagiosas, chocolates derretidos, fruta de regalo, dibujos, muchos dibujos, niños y niñas con rabia, con angustia, con susto, enfermos, con pena... con hambre. Besos con olor a manzana, mis preferidos.

Poco a poco me fui dando cuenta de que el verdadero aprendizaje no se adquiere conociendo las teorías de Piaget, Ausubel, Freire, Skinner, Pavlov, etcétera, ni en sus corrientes; lo real está en el trabajo diario en la sala de clases. También me di cuenta de que el perfeccionamiento docente no está en adquirir más conocimientos, sino en saber cómo entregarlos, y que no es mejor profesor aquel que puede planificar a la perfección, o que logre terminar a tiempo cualquier trabajo burocrático; en realidad, maestro será aquel que logre conocer al otro desde su individualidad, como ser único, que logre que aprenda y que sus características personales no sean un impedimento para que eso ocurra. «El aprendizaje no se da entre desconocidos», no recuerdo donde leí esa frase tan cierta. Llegar a una escuela con índices de vulnerabilidad cerca del 90%, es más que un porcentaje, hay que aprender los lenguajes corporales de los niños, porque ni ellos a veces pueden expresar oralmente lo que

les sucede. El excesivo y muchas veces inútil tiempo que se invierte en el trabajo administrativo, no perfecciona, ni desarrolla, ni enriquece el quehacer docente; lo organiza, tal vez, pero solo eso (eso también lo aprendí). «Agobio» lo llaman ahora, yo lo llamo esclavitud del tiempo. Aprendí que si un niño o niña te regala un dibujo es porque quiere decir que eres importante para él o ella, que si se pelea con todo el mundo es porque quiere botar todo lo que le daña, si no te pone atención, es porque está lleno de pensamientos que lo inquietan y no dejan espacio para lo que tú quieras enseñarle, y un niño con hambre no se debe precisamente a la falta de recursos, es porque simplemente nadie se preocupó de darle desayuno.

Aprendí que en este sistema lo más importante son los resultados, transformar a los niños con características específicas, en productos en serie. Y entendí también que el aprendizaje de hoy se ha transformado en una competencia, que sirve para inflar los egos de los que tienen ventajas.

Nadie reconoce que es un trabajo desgastante emocionalmente, no hay investigaciones serias al respecto, solo se muestran cifras del alto índice de licencias médicas, resultado del cansancio mental y corporal que pasan la cuenta. Nadie dice que uno como profesor abraza, contiene, detiene, alienta, persuade, escucha, siente, es imposible no involucrarse. No hay tiempo para sentimentalismos en el currículum, ¿verdad? La recompensa de vuelta son expresiones de cariño sincero.

Debo decir que es en la escuela donde más he aprendido, y son ellos los que me han enseñado las cosas más esenciales. Hay una y mil historias que contar, de Martina y sus ganas de jugar eternas, de Sebastián, un niño agresivo que se volvió tan dulce, de Juan y su aprendizaje sobre el suicidio, de Valesca y su rol de madre con sus hermanos; con ellos he aprendido muchas cosas, pero ¿habrá alguien que quiera escuchar? Lo siento, solo debería entrar a clases y demostrar indiferencia, y entender de una vez que los niños se clasifican en inicial, intermedio y avanzado. Debo disciplinarlos y borrarles las ganas de jugar, detener la esencia de niño. Debo enfocarme, prepararme y prepararlos para la competencia de este año, aun cuando ellos solo estén en segundo básico (aunque a mis niños y a mí no nos importe su resultado).

2.

Lorena Rojo Libuy

Profesora de Educación General Básica

Escuela John Kennedy, Viña del Mar

Desde la distancia, con todo el tiempo transcurrido y con la experiencia que hoy enriquece mi quehacer, reescribo la historia original. Esta escuela se ubica en la parte alta de Viña del Mar, específicamente en el paradero 12 de Achupallas, y atiende a niños y niñas de edad preescolar (pre kínder y kínder) hasta octavo año, que se caracterizan por tener un alto índice de vulnerabilidad. De regreso a la escuela luego de cinco días de licencia, me encuentro con un séptimo año disminuido, con poca concurrencia.

Es lunes y en la clase, tercera y cuarta hora, pregunto « ¿qué pasó?», y me cuentan con detalles lo sucedido. Les digo mi opinión y alguna que otra experiencia ocurrida, trato de provocar empatía, algunas alumnas y alumnos lo comprenden, otros se defienden, se disculpan, justifican, les digo que nunca se deben transgredir ciertos límites con otros u otras, que entiendo perfectamente las inquietudes y preguntas que puedan surgir a esta edad. Les hago un relato personal y trato de explicarles lo mal que me sentí con esto. Al llegar la hora de recreo me cita el director.

En la reunión se encuentra el inspector, la jefa de unidad técnico-pedagógica y el director, quien me increpa por la situación, la quieren acallar para que no sea motivo de investigación por parte de la Superintendencia de Educación. En una semana soy sacada de aula por intermedio de una orden escrita emanada del director.

Toda esta situación provocó en mí una gran tristeza y preocupación, todo el esfuerzo invertido, el trabajo planificado y nuestro proyecto educativo institucional se desconoció absolutamente por parte de este nuevo director, siendo maltratada y tratada como una persona ajena a la escuela. Interpongo denuncia por menoscabo, maltrato, etcétera.

Pasan una multa a la corporación educacional y, finalmente, me ubican en otro colegio, con más horas de contrato y más cerca de mi domicilio, por lo tanto, la figura de menoscabo no existiría. Sin embargo, aún no logro comprender, ni menos explicar a mis alumnos, este doble

estándar con que se maneja este país. Toda esta situación provocó en mí una depresión profunda, me sentí derrotada y completamente sola, sin nadie a quién recurrir, largas horas en la espera de ser atendida para denunciar la situación, agotamiento y una gran decepción. Estoy actualmente desempeñando el cargo de coordinadora CRA (centro de recursos para el aprendizaje), en forma transitoria, hasta que me reubiquen en alguna otra escuela o simplemente me despidan.

3.

Nancy Rojas Quinteros

Profesora de Educación General Básica

Valparaíso

Por discrepancias con el nuevo director tengo que dejar la Escuela de Laguna Verde, y por intermedio del Colegio de Profesores me reubican en otra escuela de la Corporación Municipal, ubicada en el Barrio Puerto, subiendo por calle Clave. El sector es feo, al compararlo con la playa y el bosque que veía todas las mañanas en Laguna Verde.

A pesar de ser muy temprano, hay borrachos en la calle, gente violenta, perros vagos y mucha basura; camino rápido para evitar tanto desencanto y hostilidad que se percibe en el aire. Entro a la escuela y me presento ante el director, me recibe cordialmente y subimos hasta el tercer piso, donde está la sala del curso que atenderé, un sexto año básico, con una matrícula de doce alumnos. Pienso en la cantidad de estudiantes y miro el tremendo edificio que me rodea, años atrás tenía más de mil alumnos y ahora bordea ciento cincuenta. Cuando vamos por el pasillo escucho a mis espaldas que una alumna dice: «y esa m.... quién es?»; el director hace como que no la escuchó. Entramos a la sala y detrás nuestro entra la alumna, después de la presentación del director me quedo con el curso y le pregunto a la alumna si sabe lo que significa la palabra «m.....», y le digo que yo solo seré su profesora. La niña, avergonzada, me dice que no sabía su significado, pero que en su casa le decían así; le pido que lo busque en el diccionario. Ese primer recibimiento no fue menor.

Al bajar al recreo noté que los alumnos no se llevaban bien, había peleas y malos tratos entre ellos. Cuando entré a la sala de profesores, los colegas casi no hablaban. Quería que terminara pronto mi jornada para irme a casa. Por semanas estuve solo observando y pensando por qué sucedía esto. Sentí que a nadie le importaba lo que pasaba en la escuela, llegaba a casa a llorar, me sentía impotente y triste.

Llegué a la conclusión que los colegas estaban cansados, solo querían irse, a su edad parecía ser lo justo, seguían asistiendo a trabajar, pero pensando que cada vez es quedaba

menos tiempo para jubilar y dejar esa escuela en la que llevaban más de cuarenta años de ejercicio profesional.

El director tenía un carácter afable y yo consideraba que le faltaba liderazgo, los apoderados no lo respetaban, lo insultaban muchas veces delante de los alumnos, porque la mayoría había estudiado ahí y lo conocían.

Estuve más de dos años trabajando para y por mis alumnos con los que creé grandes lazos afectivos. Como dice El Principito, logré «domesticarlos», primero, hablándoles con honestidad, contándoles cómo me sentía cuando llegaba a la escuela. «Si el entorno es feo – les decía–, por lo menos acá adentro que sea grato y me sienta bien con ustedes». Poco a poco fui conociéndolos, me contaron del abandono y la falta de afecto en el que vivían, muchas veces lloré con ellos. Siendo consecuente con lo que decía y hacía; en un principio poniéndoles pequeñas metas y exigiéndoles que estudiaran porque esa era la única manera de salir de ese entorno. Cada día les repetía que su trabajo era «estudiar, estudiar, estudiar».

Los sacaba de la Escuela cada vez que se presentaba una oportunidad, a pesar de los consejos de mis colegas: «Para qué los vas a sacar, vas a pasar vergüenza», me decían. Pero yo quería que vieran que afuera había un mundo que descubrir. Y, que fue lo que más me costó, que aprendieran a quererse y a tratarse con respeto. Todo el trabajo de conocernos y aceptarnos no podría decir cuánto impactó en su proceso de enseñanza aprendizaje, pero los chicos estudiaban y cumplían dentro de sus capacidades y posibilidades.

Dos años y medio después regresé a la Escuela de Laguna Verde, antes de que terminara el año escolar. Lamenté dejarlos, pero me sentí orgullosa cuando me invitaron a su graduación y al finalizar les pregunté « ¿se acuerdan de lo que les decía siempre?», y a coro me respondieron: «estudiar, estudiar, estudiar».

Si me preguntaran ahora qué faltaba en esa escuela, diría con seguridad: amor y compromiso con los niños que allí estaban.

Bibliografía

Libros

- Assaél, J. I. (1994.). *Trabajo pedagógico en las organizaciones magisteriales*. Santiago: PIIE.
- Bachelet, M. (2007). *Proyecto de Ley General de Educación*. Valparaíso: Gobierno de Chile.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Barrera, F. (2015). *“El aprendizaje entre pares como estrategia de formación continua de profesores”*. Santiago de Chile: Memoria para optar al título profesional de Psicólogo. Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Barrett, M., & Stauffer, S. (2009). “Narrative inquiry: From story to method”. En M. Barrett, & S. (. Stauffer, *“Narrative Inquiry in Music Education”* (págs. 7-17.). Dordrecht (Holanda): Springer.
- Colegio de Profesores. (2016). Saberes de la experiencia. Historias de Profesores. *Saberes de la Experiencia, presentación de libro* (pág. 125). Santiago: Salesiana.
- Cornejo, J., & Rodríguez, E. (2006). *“De la evolución de la satisfacción y vocación de profesores de educación media, en laperspectiva de la eficacia docente”*. Santiago de Chile: Informe final proyecto FONDECYT N° 194-0745.
- Davini, M. C. (2015). Conflictos en la evolución de la didáctica. En A. W. Camillioni, *Corrientes didácticas contemporáneas* (págs. 41 -70). Buenos Aires: Paidós.
- Egaña, L., & Magendzo, A. (1983). *El marco teórico-político del proceso de descentralización educativa*. Santiago de Chile: PIIE.
- Ertmer, P. A.-L. (2012). Teacher beliefs and technology integration practices: A critical relationship. *Computers & Education*, 423–435.
- Fives, H ; Gill, M.M. (2015). The Intersection of Identity, Beliefs, and Politics in Conceptualizing “Teacher Identity”. En M. & Zembylas, *International Handbook of Research on Teachers’ Beliefs* (págs. 173 - 190). New York, NY: Routledge.
- Fives, H. &. (2008). What do teachers believe? Developing a framework for examining beliefs about teachers’ knowledge and ability. *Contemporary Educational Psychology*, 134–176.
- Fives, H. &. (2012). Spring cleaning for the “messy” construct of teachers’ beliefs: What are they? Which have been examined? What can they tell us? En S. G. K. R. Harris, *APA educational psychology handbook. Vol 2: Individual differences and cultural and contextual factors* (págs. 471–499). Washington, DC: American Psychological Association.
- Fives, H; Gill, M. (2015). The Relationship Between Teachers’ Beliefs and Teacher’s practices. En M. Buehl, B. Jori, & U. George Mason University, *International handbook of research on teachers’ beliefs* (págs. 66- 84). New York: Routledge.
- Giroux, H. (2003). *Pedagogía y política de la esperanza. Teoría, cultura y enseñanza* . Buenos Aires: Arcos Educación - Publicaciones Necesarias.

- Goodson, I. (1992). Studying teachers' lives. En I. Goodson, *Studying teachers' lives*. (págs. 89 - 98). Londres , Nueva York: Routledge.
- Goodson, I. (1992 (inglés), 2004 (español)). *Historias de vida del profesorado (Edición en castellano de Goodson)*. Barcelona: Octaedro.
- Goodson, I. (1997). "The life and work of teachers". En B. Biddle, T. Good, & I. F. Goodson, *International handbook of teachers and teaching (vol. I)* (págs. 135-152). Dordrecht, Holanda: Kluwer Academic Publishers.
- Goodson, I. (2003). "Hacia el desarrollo de las historias personales y profesionales de los docentes". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 8, núm. 19. , 733-758 .
- Goodson, I. (2008). *"Investigating the teacher's life and work"*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Hernández, F. (2004). Las Historias de vida como estrategia de visibilización y generación de saber pedagógico. (Prólogo para la edición española). En I. Goodson, *"Historias de vida del profesorado."* (págs. 9-27). Barcelona: Ediciones Octaedro.
- Hernández, F. (2011). "Las historias de vida en el marco del giro narrativo en la investigación en Ciencias Sociales: los desafíos de poner biografías en contexto". En F. Hernández, J. Sancho, & J. Rivas, *Historias de vida en educación: biografías en contexto* (págs. 13 - 22). Barcelona: Universitat de Barcelona/ Esbrina.
- Kiely, M., Brownell, M., Lauterbach, A., Benedict, A., & University, S. J. (2015). Teachers' Beliefs About Students with Special Needs and Inclusion. En H. Fives, & M. Gill, *International Handbook of Research on Teachers' Beliefs* (págs. 475 - 490). New York, NY: Routledge.
- Museo de la Educación. (2012). *La voz de la Maestra: Lucila Gabriela*. Santiago: Ediciones Museo de la Educación .
- Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe. (2004). Desarrollo docente en el contexto de la institución escolar. Los microcentros rurales y los grupos profesionales de trabajo en Chile. En Vv.Aa., *Maestros en América Latina: Nuevas perspectivas sobre su formación y desempeño*. (págs. 125 -148). Santiago de Chile: Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.
- Ricoeur, P. (2003). *Sí mismo como otro*. Madrid: Siglo XXI.
- Roehrig, A. D. (2009). Degree of alignment between beginning teachers' practices and beliefs about effective classroom practices. *Teacher Educator*, 44 (3), 164–187.
- Rose, N. (1996). *Inventing ourselves: Psychology, power and personhood*. Cambridge: Cambridge University Press. .
- Siwatu, K. &. (2015). The Career Development of Preservice and Inservice Teachers: Why Teachers' Self-Efficacy Beliefs Matter. En H. &. Flives, *International Handbook of Research on Teachers' Beliefs* (págs. 212 - 228). New York, NY: Rutledge.
- Siwatu, K. (2009, vol 22 (3)). Student teachers' self-efficacy beliefs regarding culturally responsive teaching and their. *Teacher Education and Practice*, 22 (3), 323–333.

Tang, E. L.-Y.-K.-W. (2012). Development of teaching beliefs and the focus of change. *Australian Journal of Teacher Education*, 37 (5), 89–107.

Revistas

Alheit, P., & Dausien, B. (2008). "Procesos de formación y aprendizaje a lo largo de la vida". *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, Chile*, 25-28.

Ayala, P., Ortúzar, M. S., & C, F. (2015). Búsqueda de empleo, proceso de inserción y dificultad de adaptación de profesores principiantes. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, num 52, 11 -135.

Goodson, I. (1995). "The story so far: personal knowledge and the political". *Journal of Qualitative Studies in Education*, vol. 8, núm. 1., 89-98.

Goodson, I. (2003). "Hacia el desarrollo de las historias personales y profesionales de los docentes". *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 8, núm. 19. , 733-758 .

Goodson, I., & Norrie, C. (2009). "Les enseignants de demain: Perspective anglo-saxonne sur la restructuration des vies professionnelles et des connaissances des enseignants du primaire". *Education et Societes*, vol. 23, núm. 1, 153-168.

Pajares, M. F. (1992). Teachers' beliefs and educational research: Cleaning up a messy construct. *Review of Educational Research*, 62 (3), 307–332. (págs. 125 -148).
Santiago de Chile: Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.

Ricoeur, P. (2006). "La vida: un relato en busca de narrador". *Ágora. Papeles de filosofía*, vol. 25, núm. 2., 9 -22.

Roehrig, A. D. (2009). Degree of alignment between beginning teachers' practices and beliefs about effective classroom practices. *Teacher Educator*, 44 (3), 164–187.

Siwatu, K. (2009, vol 22 (3)). Student teachers' self-efficacy beliefs regarding culturally responsive teaching and their. *Teacher Education and Practice*, 22 (3), 323–333.

Tang, E. L.-Y.-K.-W. (2012). Development of teaching beliefs and the focus of change. *Australian Journal of Teacher Education*, 37 (5), 89–107.

Conferencias, manuscritos y otros.

Assael, J., & Avalos, B. (2007). "De la resistencia al acuerdo: El Establecimiento de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en Chile". Santiago de Chile: Manuscrito.

Barrera, F. (2015). "El aprendizaje entre pares como estrategia de formación continua de profesores". Santiago de Chile: Memoria para optar al título profesional de Psicólogo. Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

- Beca, E. (2016). "Acciones de desarrollo profesional en Chile: su impacto en las prácticas docentes". *"Los desafíos de la formación en la Sociedad del conocimiento"*. (pág. 56). Bogotá, Colombia.: Encuentro Internacional.
- Cornejo, J., & Rodríguez, E. (2006). *"De la evolución de la satisfacción y vocación de profesores de educación media, en laperspectiva de la eficacia docente"*. Santiago de Chile: Informe final proyecto FONDECYT N° 194-0745.