



UNIVERSIDAD
ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

*“Condiciones Laborales y de Salud de los Docentes de 4
Establecimientos Educacionales Municipalizados:
Una Mirada Cualitativa desde el Trabajo Social”*

Profesor Guía : Janny Figueroa Ayala

Alumna : Gabriela Delgado Hernández

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL
TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ASISTENTE SOCIAL**

Santiago de Chile

2008

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
<i>Preguntas de Investigación</i>	8
<i>Objetivos de investigación</i>	8
<i>Hipótesis</i>	9
ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	10
PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO	13
CAPÍTULO I: NUESTRA EDUCACIÓN; NUESTRA RIQUEZA.....	14
<i>Concepto Educación</i>	14
<i>Un gran aporte al capital humano</i>	17
<i>La función docente y la multiplicidad de roles en esta tarea</i>	23
CAPÍTULO II: CONCEPTUALIZACIÓN DE LA SALUD	32
<i>Evolución del concepto salud</i>	32
<i>La salud desde una mirada bio-sicococial</i>	34
<i>Promoción de salud</i>	37
<i>El bienestar y el medio laboral</i>	39
<i>Salud laboral</i>	41
CAPÍTULO III: ANTECEDENTES DEL TRABAJO Y SUS DERIVADOS.....	48
<i>Definición del concepto Trabajo</i>	48
<i>Tipo y Formas de Trabajo Asalariado</i>	52
<i>Escenario Laboral Interno</i>	55
SEGUNDA PARTE: MARCO REFERENCIAL.....	61
CAPÍTULO IV: REVISIÓN RETROSPECTIVA DEL SISTEMA EDUCACIONAL EN CHILE : POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN.....	62
<i>Mineduc 1970- 1983</i>	62
<i>Etapa inicial de la descentralización en época de dictadura</i>	66
<i>La llegada de la democracia</i>	71
<i>Municipalización: imposición de nuevas normas a los docentes</i>	73
CAPÍTULO V: CARACTERIZACIÓN DE LAS COMUNAS DE ESTUDIO Y ESTATUTO DOCENTE	76
<i>Comuna de Lo Espejo</i>	76
<i>Comuna de Maipú</i>	77
<i>Estatuto Docente: Un pilar de apoyo a la labor docente</i>	79
<i>Establecimientos educacionales del estudio</i>	86

TERCERA PARTE: ANÁLISIS DE DATOS.....	90
CAPÍTULO VI : HACIA LA DE-CONSTRUCCIÓN DEL DISCURSO.....	91
<i>Establecimiento Educacional República De Guatemala.....</i>	96
<i>Liceo Cardenal José Maria Caro.....</i>	109
<i>Ecueta Gral. San Martín.....</i>	133
<i>Escuela Vicente Reyes Palazuelos.....</i>	147
CONCLUSIONES.....	156
<i>Condiciones Laborales de Nuestros docentes.....</i>	156
<i>Salud y bienestar docente; piezas claves de la problemática docente</i>	159
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	166
APORTES AL TRABAJO SOCIAL.....	170
BIBLIOGRAFÍA.....	175
<i>Referencias Bibliográficas.....</i>	175
<i>Referencias electrónicas.....</i>	181
ANEXOS.....	183
1. <i>Operacionalización de variables.....</i>	184
2. <i>Instrumento de recolección de datos.....</i>	187

INTRODUCCIÓN

La investigación a presentar se enmarca en el ámbito de la educación municipalizada, específicamente en los docentes que trabajan en dichos establecimientos educacionales, y las condiciones laborales bajo las cuales desarrollan su labor.

Se analizarán las condiciones de trabajo, ya que el trabajador ocupa la mayor parte de su vida adulta en algún empleo, y la índole de la profesión determina su nivel económico, su seguridad emocional y felicidad. Además el trabajo proporciona un sentido de identidad, mejora el sentido de autoestima y pertenencia.

El trabajo docente posee un alto nivel de complejidad, lo que se acentúa a medida que la sociedad se va complejizando, y por lo tanto, las necesidades de los educandos se van modificando cada vez más. Las nuevas políticas educativas han exigido múltiples demandas a los docentes de hoy en día, lo que ha generado malestar en el gremio de la educación, específicamente en los docentes de aula.

Con la vertiginosa irrupción de las nuevas tecnologías y comunicación globalizada en el sistema educacional a partir del siglo XXI, los docentes han tenido que ir mejorando sus prácticas pedagógicas, de tal forma de ir adecuando sus sistemas de enseñanza al mundo actual globalizado. Dentro de éste contexto, es posible considerar la profesión docente como un trabajo estresante, ya que es una profesión donde se exige una interacción permanente y por lo demás desgastadora, por consiguiente es de suma importancia contar con las condiciones laborales adecuadas a la labor desempeñada.

Condiciones tales como, estabilidad laboral, remuneración acorde a la labor desarrollada, y autonomía, son conceptos fundamentales a la hora de establecer la satisfacción del trabajo realizado. Los elementos mencionados con anterioridad forman parte de la base del estudio presentado, ya que los protagonistas de este estudio son los docentes de establecimientos educacionales con dependencia municipal, de dos comunas de la Región Metropolitana.

La presente investigación, se compone de tres partes: I Marco Teórico, II Marco Referencial, y III Análisis de Datos, las cuales a su vez están subdivididas en capítulos que organizan la información desarrollada, ofreciendo una mayor claridad respecto de los contenidos abordados.

En la primera parte de este estudio, se aborda el concepto de educación y la importancia que se le otorga en nuestro país. Luego se realiza una descripción del concepto de trabajo y salud, primero cada concepto por si solo y luego la relación que se establece entre estas variables, es decir la relación que existe entre un trabajo con óptimas condiciones y uno con condiciones desfavorables, y como este fenómeno repercute en la salud de los individuos.

En la segunda parte, se describe el sistema educacional chileno desde la época de dictadura y los cambios que sufrió el cuerpo docente en esos años, así como también las condiciones laborales reformadas desde aquel entonces. Además se mencionan aquellos puntos más relevantes del Estatuto Docente y como éstos afectan hoy el quehacer de los maestros.

El contexto del trabajo de campo y el análisis de la información obtenida se desarrolla dentro de la tercera parte, en donde el propósito del análisis de contenido, es dar cuenta de la propia realidad de los docentes, en sus respectivos establecimientos educacionales, y como perciben ellos su contexto laboral, ya que éste tipo de análisis rescata desde el discurso aquellos elementos latentes del hablante a través de los contenidos manifiestos en las palabras.

Finalmente, se desarrollan las conclusiones que emanan a partir del estudio donde se presentan los principales hallazgos de la investigación y aportes desde la perspectiva del Trabajo Social.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Existen diversos estudios e investigaciones los cuales señalan que la docencia es una profesión con altos índices de estrés y licencias médicas. Por cierto, no es una tarea fácil la que se le presenta al educador, al cual no le basta sólo tener la vocación de enseñanza para poder realizar de forma óptima su labor, ya que también existen otros factores que se encuentran presentes en el desempeño positivo de su tarea.

Algunos de los factores que influyen en el desempeño de su trabajo son, la política educativa vigente, el desarrollo de estas políticas en los establecimientos educacionales, el contexto social en que esta ubicado el centro escolar, y las condiciones de trabajo del colectivo docente. En este último elemento, las condiciones de trabajo nos detendremos para poder analizar la influencia que tiene este elemento sobre la salud de los docentes.

A partir del año 2000 se comienza a manifestar la preocupación del Colegio de Profesores de Chile por la temática de salud laboral en los docentes, acordando en conjunto con el Ministerio de Educación la realización de un estudio con el objeto de determinar las patologías causadas por el ejercicio de la profesión, de tal forma que se incorporen a la ley de Seguro Social contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Dentro de los principales resultados de dicho estudio, que mejor evidencian la relación entre daño a la salud y condición de profesor se encuentran los siguientes: problemas nutricionales: bajo peso, sobrepeso, colesterol elevado, problemas vocales en la emisión de la voz, problemas de salud mental: depresión, ansiedad. Entre las condiciones ambientales desfavorables se hallan: la agresividad ambiental 40,3%, un alto nivel de ruido ambiental 40,1%, contaminación (basura, polvo, desperdicios) 23,6%, e iluminación inadecuada 23%. (Domich; 2000)

A raíz de ese estudio el Colegio de Profesores realizó seminarios de salud laboral (“Salud Laboral Docente. Un desafío de todos” 2002) con el objeto de denunciar la falta de

políticas que apunten al cuidado de las condiciones laborales en las que están inmersos los profesores.

Por tanto este estudio trata de revelar parte de aquellos elementos subjetivos de cada docente que participa en la investigación analizando aquellos elementos que favorecen o por el contrario, obstaculizan la labor de estos profesionales.

Se considera que esta investigación es crucial ya que, en una sociedad democrática, es preciso garantizar condiciones laborales que permitan una mejor calidad de vida y bienestar para toda la población. Por lo tanto, se hace imprescindible visualizar y poner en el tapete público, el tema de las condiciones laborales y sus consecuencias en la labor profesional de los mismos.

De esta forma, entendemos que la salud física y mental de los profesores, es un tema trascendental, debido a la labor que ellos realizan como importantes agentes de socialización y modelos de comportamiento para los alumnos.

A partir de lo anteriormente expuesto, es que el presente estudio plantea determinar, la *Visión que poseen los docentes de escuelas municipalizadas, respecto a las condiciones de trabajo bajo las cuales desempeñan su labor, y como éstas afectan su salud*, centrando el estudio en tres colegios de la comuna de Maipú y un liceo en la comuna de Lo Espejo.

1. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cuál es la visión de los docentes de las escuelas República De Guatemala, Gral. San Martín, Vicente Reyes Palazuelos, y Liceo José María Caro, respecto a las condiciones de trabajo bajo las cuales desempeñan su labor profesional?
- ¿Las condiciones de trabajo afectan la salud física y mental de los docentes de escuelas República De Guatemala, Gral. San Martín, Vicente Reyes Palazuelos, y Liceo José María Caro?

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General 1: Determinar la visión de los docentes de las escuelas República De Guatemala, Gral. San Martín, Vicente Reyes Palazuelos de Maipú, y Liceo José María Caro de Lo Espejo, respecto a las condiciones de trabajo bajo las cuales desarrollan su labor profesional

Objetivos Específicos:

- Establecer la opinión de los docentes de las escuelas señaladas de Maipú y Lo Espejo, respecto a la situación laboral en la que se desempeñan.
- Establecer la opinión de los docentes respecto a las relaciones interpersonales del establecimiento en el cual se insertan los docentes de escuelas señaladas de Maipú y Lo Espejo
- Detallar la opinión de los docentes respecto de la infraestructura y el entorno físico que rodea a las escuelas señaladas de Maipú y Lo Espejo.

Objetivo General 2: Establecer la existencia de relación entre condiciones de trabajo y salud física y mental de los docentes de las escuelas mencionadas de las comunas de Maipú y Lo Espejo

Objetivos Específicos:

- Identificar trastornos de salud mental más recurrentes que señalan padecer los docentes, a partir de su labor profesional
- Determinar trastornos de salud física más recurrentes que señalan padecer los docentes, a partir de su labor profesional

3. HIPÓTESIS

Hipótesis 1: La situación laboral de los docentes que trabajan en 3 colegios de Maipú y 1 liceo de Lo Espejo, se ve afectada negativamente por las condiciones laborales que les corresponde enfrentar.

Hipótesis 2: Los docentes de los Establecimientos educacionales, República De Guatemala, Gral. San Martín, Vicente Reyes Palazuelos, y Liceo José Maria Caro, padecen de trastornos de salud física y mental producto de su labor profesional.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Tipo de estudio:

Este estudio corresponde a un tipo de diseño no experimental, porque no hay manipulación de la variable independiente (porque ya han sucedido). No se construyó, ni se provocó intencionalmente ninguna situación, sino que se indagó sobre las situaciones ya existentes en los establecimientos educacionales. Asimismo, es también transeccional porque los datos se recogen en un tiempo determinado y único.

Tipo de investigación:

En cuanto al nivel de conocimiento que se quiere alcanzar, este estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva. Es descriptiva por que se miden en forma independiente las variables en cuestión, y buscan especificar las propiedades importantes del fenómeno de las condiciones laborales de los docentes que se someten al análisis

Carácter de la investigación:

Es una investigación de tipo cualitativa, por que pretende estudiar la realidad de los docentes en su contexto natural, por lo tanto, se interpretan las opiniones de cada docente, de acuerdo a los propios significados que tienen para ellos. Según señala Rodríguez y otros autores “*la investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales que describen la rutina, las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas*” (Rodríguez et al, 1996; 72)

Universo:

Los docentes de los siguientes establecimientos educacionales: F-N° 264 República de Guatemala con un total de 37 profesores (24 Titulares - 13 A contrata), D-N° 272 Gral. San Martín con 41 profesores (19 Titulares - 22 A contrata) D-N° 278 Vicente Reyes Palazuelos con 38 profesores (23 Titulares - 15 A contrata), y A- N° 110 Liceo José María Caro con un total de 45 profesores (40 Titulares-5 A contrata). En la suma total de los 4 establecimientos educacionales existen 161 profesores que conforman el universo.

Muestra:

Esta corresponde al tipo No probabilística la cual supone un procedimiento de selección informal, ya que esta selección se relaciona con las características específicas que el investigador considera pertinente en el momento de tomar la decisión respecto al grupo de personas que se pretende investigar, con el objeto de cumplir con los objetivos predeterminados. La selección fue por Sujetos Tipo, ya que la finalidad apunta a la riqueza, profundidad y calidad de la información.

Los criterios que se utilizaron para delimitar la población de estudio fueron los siguientes:

- Profesores que desarrollen la labor docente en Establecimientos Educativos con Administración Municipalizada de las comunas de Maipú y Lo Espejo
- Que posean un mínimo de 5 años en el ejercicio docente
- Que desempeñen su labor docente con un mínimo de un año, en los establecimientos educativos escogidos para la investigación.

Por consiguiente, el número total de sujetos que componen la muestra corresponde a 30 profesores.

Instrumento y técnica de recolección de datos:

La técnica de recolección de datos utilizada en este estudio es el Grupo Focal (Focus group). Esta técnica consiste en una entrevista en grupo, a través de la cual se busca obtener un cuadro del comportamiento y opiniones de cada participante del grupo.

La cantidad de Focus Group realizados para esta investigación, fue de cuatro sesiones, es decir, se escogieron cuatro establecimientos educativos en total de las comunas investigadas. Las sesiones con los grupos focales tuvieron un promedio de siete participantes por sesión, y estas fueron realizadas en salas de clases y salas de profesores de cada establecimiento educativo que integra el estudio.

Técnicas de Análisis de la Información

La técnica de análisis de datos utilizada fue el análisis de contenido, el cual se encuentra dentro de los análisis cualitativos. *“El análisis de contenido es parte de los análisis textuales. En este sentido, se indica que el contenido de un texto no estaría en el mismo texto, sino que en un plano distinto en relación con el cual el texto define, y así revela su sentido”* (Díaz y Navarro cit por Echeverría, 2005:5)

El desarrollo del análisis de contenido, se basa en la lectura como instrumento de recogida de información, lectura que a diferencia de la lectura común debe realizarse siguiendo el método científico desarrollando procesos de categorización. La técnica utilizada fue a través de la realización de categorías de análisis, definidas por medio de la descripción textual de la información obtenida en las sesiones de Focus Group.

Variables

- Condiciones Laborales
- Salud Física y Mental

PRIMERA PARTE:
MARCO TEÓRICO

CAPITULO I:

NUESTRA EDUCACIÓN; NUESTRA RIQUEZA

Para comenzar a tratar el tema de la educación, se establecerán primero algunas definiciones acerca de la educación como concepto, con la finalidad de partir desde un plano general, que permita comprender esta idea en sus aspectos más abstractos, para poder llegar hasta aquellos elementos concretos del tema, entre los cuales se encuentran los significados y valores que se le otorgan a este concepto en nuestro país.

1. CONCEPTO EDUCACIÓN

Se realizará una mirada por diversas acepciones de este concepto para lograr establecer una definición que reúna los elementos más importantes de cada una.

La educación es entendida como un proceso mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. Cada individuo realiza este proceso, asimila los conocimientos de acuerdo con sus inclinaciones y enriquece o modifica su comportamiento dentro de sus propios principios personales. La educación, no sólo se produce a través de la palabra, además está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

Tratando este tema etimológicamente, la educación tiene dos acepciones:

“...educare que significa “conducir”, llevar a un Hombre de un estado a otro; y educere que significa “extraer”, sacar algo de dentro del Hombre”
(educared.cl s/a)

De esta definición, es posible inferir que la educación conlleva la consecución de dos momentos paralelos entre sí; por un lado, esta presente un movimiento o un proceso de vinculación y concientización cultural, moral, y conductual, por otro lado, se visualiza la

necesidad de abrir el pensamiento del individuo para poder descubrir aquello que tiene en su interior.

Así a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos.

Desde la mirada sociológica acerca de la educación, encontramos a Durkheim, quién fue el primero en plantear que toda sociedad instrumenta mecanismos de transmisión para adaptar a las nuevas generaciones a las costumbres, valores, creencias, pautas de comportamiento etc.; valorados y permitidos socialmente. Una cita infaltable resume perfectamente su pensamiento sobre este tema:

“La educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que todavía no están maduras para la vida social. Tiene por objeto suscitar y desarrollar en el niño ciertos estados físicos, intelectuales y morales, que exigen de él la sociedad política en su conjunto y el medio especial, al que está particularmente destinado”. (Durkheim, 1990:76)

La educación, y en concreto la escuela, cumple para este autor la función de integrar a las personas a la vida social, a partir de la homogenización y de la transmisión de valores universales y válidos para todos los miembros de la sociedad. Esta función inicial, fue ampliándose en la medida que las sociedades se fueron volviendo más complejas, y la división del trabajo más especializada.

Por lo tanto, la educación consiste en una socialización metódica de la nueva generación, es decir, la educación es un proceso promovido en la sociedad, para conseguir el desarrollo de los sujetos y lograr su adaptación en el medio que los acoge. Para este autor, educación es humanización. El ser humano se puede considerar como tal en la medida que interioriza la cultura de su sociedad.

Esta socialización se produce siempre en condiciones culturales, históricas y sociales determinadas, en una sociedad y grupos concretos. El proceso educativo consiste en la producción de un sistema de hábitos mentales a través, de una socialización metódica y diferencial.

La educación dejó de ser sólo transmisora o socializadora para convertirse, años más tarde, según Parsons (1990), en la encargada de asignar, ubicar y seleccionar a los individuos en las diferentes posiciones sociales.

“La educación es además de transmisora de la cultura social, la que selecciona la ubicación de los individuos en las diferentes posiciones sociales, parte de una sociedad meritocrática, basada en la igualdad de oportunidades y en la búsqueda del consenso y equilibrio social”. (Ibíd.:137)

Además plantea que la escuela es una institución neutral, donde el individuo producto de su empeño y disposición intelectual, triunfa o fracasa. Para esta corriente, todo cambio social, incluyendo el educativo, responde a agentes externos ya que es producto de una perturbación o fuerza que obliga a modificar el sistema educativo.

Por lo tanto, la escuela como institución social encargada de llevar a cabo la educación en forma organizada, podría resumir sus funciones en las siguientes:

- a) Transmitir conocimientos que han sido adquiridos paulatinamente en las generaciones anteriores, a las nuevas generaciones,
- b) Buscar en los alumnos las aptitudes naturales para contribuir en la formación de la personalidad de ellos,
- c) Fomentar en los alumnos habilidades y destrezas, sin dejar de lado la formación en valores humanos que guíen su actuar.

A través de estas funciones, la escuela pretende formar a los niños y jóvenes para que se puedan desenvolver en diferentes papeles en la vida social, ya que de esta forma desarrollarán sus aptitudes físicas, morales y mentales.

2.UN GRAN APORTE AL CAPITAL HUMANO

Sin duda, uno de los bienes más relevantes que un Estado democrático puede ofrecer a sus ciudadanos es la educación. Mediante este bien las sociedades pueden reproducir y configurar su identidad; así, procuran corregir en la medida de lo posible, las desigualdades que introducen la cuna y el azar natural, además mediante la educación se crea y fortalece, lo que en nuestra actualidad se denomina capital humano.

El capital humano es un elemento clave que explica el crecimiento económico y desarrollo social de los países. Dicho concepto tiene relación con el grado de progreso de las capacidades humanas básicas, así como el grado de educación alcanzado y una buena salud de los individuos de una sociedad.

Esta teoría es denominada de capital humano en la década del sesenta, por la economía de la educación, y se desarrolló para poder explicar de alguna manera la pobreza y el desempleo en Latinoamérica.

La educación se convierte así en motor del desarrollo y del progreso económico. Esta concepción alcanza su auge después de la segunda guerra mundial, con la teoría del capital humano, planteada por Schultz y Becker (1962) con sus postulados básicos que son:

1. La educación debe ser considerada como cualquier otra forma de capital físico. Como inversión con una rentabilidad determinada.
2. Existe una relación entre crecimiento económico y las tasas de escolarización en los niveles educativos, Deninson (1965), y existe también una relación entre nivel de ingresos y el nivel educativo Minzer (1974). Educación más cualificación del trabajador más productividad en el trabajo más salario
3. Los conocimientos y habilidades tienen valor económico e intercambiable en el mercado, se difumina la frontera entre trabajo y capital
4. La inversión en educación genera una mejor redistribución del ingreso nacional y del gasto público.

Para Schultz, el capital humano es un conjunto de elementos que se definen en la siguiente cita:

“... aquellas habilidades y atributos adquiridos por el hombre que sirven para aumentar la capacidad para el trabajo” (cit. por Labarca et al., 1996: 278)

Según Becker (1962), la escuela sería el mecanismo por medio del cual se adquieren los conocimientos y atributos necesarios para poder acceder a un empleo, es decir, con una mayor formación educacional, mayor posibilidad de acceder a un empleo.

Por lo tanto, además de la familia como actor principal dentro de la educación de los hijos, se encuentra la escuela, la que tiene un efecto decisivo sobre el aprendizaje de los alumnos, particularmente los profesores. Más aún, se espera que la escuela compense las desigualdades de origen social, y desarrolle al máximo las capacidades de cada persona., como señala Willms (2002) en la siguiente cita:

“quizá el mayor descubrimiento de la investigación sobre el desarrollo humano es que los logros del desarrollo de los niños se hallan relacionados con el status socio-económico de sus familias”. (Ibíd.:84)

En Chile, la situación del Capital Humano, ha sido trabajada en un Informe que da cuenta de esta situación, elaborado por Bruner (2003). En la primera parte de dicho informe se encuentran los balances del Capital Humano en Chile, su distribución, volumen, demanda y desempeño. En la segunda parte, se analizan las dimensiones que conforman el Capital Humano, es aquí donde se centra la atención de nuestra investigación.

Las dimensiones que conforman el Capital Humano son; los estudiantes, sus características y entorno familiar; y la escuela, sus características y organización. Dentro de las variables que se relacionan con los estudiantes, es posible mencionar las variables del entorno y origen social, las de la comunidad, y las culturales.

Las investigaciones asociadas al tema del origen social de los estudiantes, dan cuenta de la importancia de este tema. Según señala Bruner en su informe.

“El (...) Informe Coleman sobre la igualdad de oportunidades educacionales en los Estados Unidos, del año 1966, fue el primero en concluir que, las diferencias de origen familiar son por lejos el factor más importante para explicar las diferencias de logro escolar. Mostró que las escuelas contribuían con alrededor de sólo un 10% de la varianza en el logro de los alumnos; el resto, sostuvo, se debía a las características de origen de los estudiantes” (Coleman cit. por Bruner, 1966:24)

A través de esta cita, es posible visualizar que el 90% de los elementos asociados al rendimiento de los alumnos se encuentra en su entorno socio-familiar. Este tipo de variable, es de suma importancia en países con altos índices de inequidad socio-económica como lo es Chile, ya que se encuentra entre las tres sociedades con mayor índice de desigualdad.

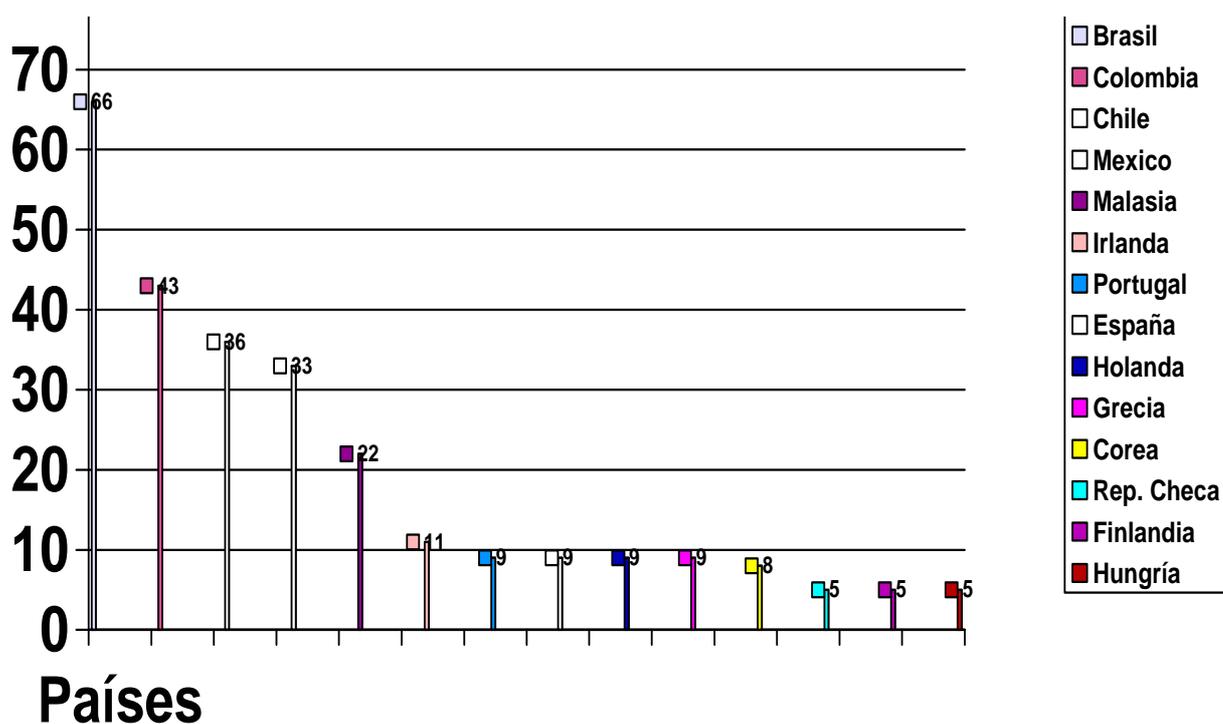
Con el siguiente gráfico, es posible visualizar esta realidad, entre los tres países con mayor desigualdad económica se encuentran Brasil con un 66%, Colombia con un 43%, y Chile con un 36% en desigualdad de ingresos.

GRÁFICO N° 1

CHILE UN PAÍS ALTAMENTE DESIGUAL

ÍNDICE DE DESIGUALDAD: RELACIÓN ENTRE LOS DECILES EXTREMOS DE INGRESO

2003



Fuente: adaptación gráfico Informe Bruner sobre el Capital Humano en Chile.

Dentro de las variables del entorno de los estudiantes, se encuentran los alumnos en situación de riesgo dentro de sus hogares, sean éstos de tipos psicológicos, socio-económicos o culturales, y su entorno inmediato, con poblaciones con altos índices de drogas y desempleo juvenil.

En el área comunitaria, es de suma importancia la formación de capital humano, ya que según Durkheim (op-cit), este es un hecho comunitario, por lo tanto, es un hecho social. Así como los alumnos son producto de sus familias, también son parte de la población y de la clase social a la cual corresponden.

Adicional al tema comunitario, se encuentran las variables del ámbito de la cultura educacional, que se relaciona con las familias comunidades y escuelas de los alumnos. Según Bruner (op-cit.) existen dos dimensiones que se desagregan del ámbito cultural.

”Hay dos dimensiones de interés aquí: macrocultural y microcultural”

(Bruner, op-cit: 56)

Dentro de los elementos macroculturales, se encuentra la influencia de la cosmovisión que predomina en cada cultura nacional, elementos tales como creencias religiosas, formas de ejercer la autoridad, valores familiares, y la comprensión diversa de la motivación de logro, son algunos de los que conforman las culturas educacionales concretas que influyen directamente en la importancia que se le otorgue a la educación.

“los investigadores han llegado a la conclusión de que las prácticas docentes y las salas de clases difieren según sociedades y comunidades locales. Estas variaciones se explican por las normas culturales, o por la manera como los docentes interpretan las diferentes experiencias de socialización de los alumnos según sus características. Algunos investigadores han comenzado a relacionar empíricamente estas variaciones culturales de las prácticas docentes a los logros de los alumnos” (Ibíd.: 59)

Los elementos microculturales, son parte de los macroculturales pero que operan a través de las creencias, prácticas y valores de cada sistema familiar y educacional, en una escala más pequeña.

“Padres urbanos, más educados, con un nivel socio-económico más alto tienden a suscribir creencias modernas, individualistas, en tanto que, padres no-urbanos con menor educación y status socio-económico más bajo, suscriben en general creencias tradicionales” (Ibíd.: 58)

Esta cita se relaciona directamente con el mayor acceso a información que poseen aquellas familias con una educación más completa y que habitan en la ciudad, ya que de esta forma tienen una gama más amplia de posibilidades respecto a las tendencias de la vida actual y del modelo de mercado presente en nuestra sociedad, el cual se enfoca en la autonomía e interés individual. Por tanto se produce la dicotomía urbano-rural, otorgándole una connotación negativa a lo rural, ya que se demuestra como un elemento que no permite abrirse a la sociedad moderna.

En la dimensión escuela es posible identificar dos variables, como se mencionó anteriormente, las características y organización. Dentro de las características más importantes que debe poseer una escuela, está el hecho de que sea efectiva, así como también sus docentes, ya que si la escuela reúne ambas particularidades se logrará un impacto decisivo.

Según Bruner (Ibíd.) y diversos estudios demuestran que está directamente relacionado el tema de las escuelas efectivas, y el impacto de éstas en los alumnos de bajo nivel socioeconómico, ya que la ganancia neta es más significativa que la de alumnos de un estrato socioeconómico mayor.

“Dicho en otras palabras, sólo escuelas efectivas, con profesores efectivos, pueden compensar las desigualdades de origen familiar y, así, cumplir con el objetivo social de la educación” (Ibíd.: 61)

Al hablar de escuelas efectivas, nos referimos a aquellas escuelas que logran desarrollar el potencial de los alumnos, tanto en el tema académico como en los comportamientos o actitudes de los alumnos. Esto lo logran a través del tipo de gestión, que influye tanto a nivel del establecimiento educacional, como de la sala de clases.

“el conjunto de factores asociados a las escuelas explica más de dos tercios de las variaciones en el resultado entre las escuelas”, concluyendo a partir de ahí que “si bien factores externos a la escuela

afectan los rendimientos, la acción pedagógica efectiva conduce a procesos de aprendizaje exitosos” (UNESCO, 1998: 20)

Dentro de la forma de organización de las escuelas, se debe mencionar la descentralización escolar alcanzada por éstas. Lo cual se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos planteados por la descentralización, los que van desde el incremento de la calidad educacional y el aprendizaje de los alumnos, hasta la mejora de la gestión escolar a través del traspaso de poder a los actores directos de las escuelas.

Para poder mejorar la gestión escolar se busca la eficiencia económica, es decir, que cada escuela pueda administrar sus propios recursos, para que de esta forma pueda tomar decisiones más legítimas respecto a su propia realidad.

Luego de analizar aquellos elementos más importantes de la teoría del capital humano en sus dos dimensiones; estudiantes y escuelas, vemos que esta teoría se presenta como uno de los fundamentos económicos y sociales que guían el comportamiento público y privado de la oferta y demanda educativa.

Es el discurso que legitima a la educación como inversión, parte de una sociedad meritocrática, con igualdad de oportunidades donde el individuo motivado y capacitado es el único responsable de su ubicación y movilidad social. En promedio, se observa que cuánto más elevado es el nivel de educación de una persona, mayores ingresos percibirá a lo largo de su vida.

Esta teoría, se basa en que la diferencia de los países desarrollados y los países en vías de desarrollo, se debe a la distinta inversión social que realizan ambos en el capital humano, es decir, la inversión que los Estados y los propios individuos hayan realizado en su educación. No obstante, esta teoría no es aplicable en su totalidad en un país como el nuestro, en dónde no existe una sociedad meritocrática, ya que la igualdad de oportunidades se ve sesgada a raíz de los ingresos económicos que percibe cada familia.

3.LA FUNCIÓN DOCENTE Y LA MULTIPLICIDAD DE ROLES EN ESTA TAREA

El profesorado como profesional de la educación, ejerce diversas funciones, entre ellas se encuentran las de Técnico-pedagogo, la cual se relaciona con la selección y entrega de contenidos a sus alumnos, y las funciones de tipo administrativas, que van en relación con las labores de participación en la gestión educativa al interior de la institución escolar.

Dentro del espacio principal de desarrollo de la labor docente, el aula, el profesor debe convertirse en un buen modelo para lograr su propósito educativo. Lo que se explica, exige y pide al estudiante, no coincide con lo que éste hace si no se establece una óptima relación.

Las interacciones sociales que los alumnos establecen con el maestro generan diversos procesos en la conformación de los valores.

“Mientras más se reconozcan las realidades cotidianas de las escuelas, más puede uno comprender los problemas [...] que comparten las distintas escuelas”. (Rockwell, 1982:73)

Estas interacciones son las que reflejan los mensajes sociales, dan cuenta de cómo los individuos se enfrentan a la comunidad local y escolar, y de cómo los valores se desarrollan a través de la actividad permanente con el docente.

Con el transcurso del tiempo, se ha modificado nuestro sistema educacional, actualmente este se desarrolla con la reforma educacional desde 1990, la que tiene la finalidad de lograr una educación de calidad y equidad, que pueda favorecer a los alumnos sin distinción de su clase social, con el fin de alcanzar los objetivos de aprendizaje.

Bajo esta reestructuración del sistema educativo, que trae consigo cambios y reformas en los planes educativos, a los docentes no se les ha integrado de forma tal que puedan participar en la decisión de estos cambios, según señala García-Huidobro (1994) en la siguiente cita:

“al comunicar las reformas no se ha generado un discurso que incorpore a los profesores y profesoras como actores protagónicos de las mismas” (García-Huidobro et al. op-cit: 44)

Los docentes, siendo un pilar fundamental de la educación, no se han tomado en cuenta a lo largo de este tiempo, si no más bien han sido mayoritariamente culpados y no incorporados.

Esta reestructuración del sistema educativo donde se espera que el profesor eduque, forme, oriente, pero a la vez que ejerza en muchas ocasiones la función de los padres está convirtiendo la docencia en una profesión de alto riesgo para los docentes, porque ellos son los más exigidos y los menos recompensados en esta tarea.

Esta alta exigencia y demanda se ha transformado en un malestar que afecta a nuestros docentes. Esteve cita a Merazzi (1994) para referirse a los cambios que provocan el malestar del docente, entre los cuales intervienen tres hechos fundamentales como:

1. La evolución y transformación de los agentes tradicionales de socialización (familia, comunidad, grupos sociales organizados) que han abandonado la función de incluir niños y jóvenes en el mundo social. Se pide a las instituciones educativas que cubran ese espacio. (Merazzi cit. por Esteve, op-cit: 29)

Dentro de la transformación de los agentes tradicionales de socialización, se ven las consecuencias que trae consigo la incorporación de la mujer al trabajo, ya que los roles parentales se están modificando constantemente, y en muchas ocasiones se les está dejando todo el quehacer profesional y doméstico a las madres, que en variadas ocasiones deben ser madres y jefas de hogar, cumpliendo con las funciones de ambos roles a la vez.

2. Las instituciones educativas han perdido hegemonía de la transmisión de saberes, debido a la inclusión masiva de otros agentes

como lo son medios de comunicación y consumos culturales. Estos medios transmiten códigos culturales y valores que muchas veces entran en conflicto con los valores de los profesores. (Ibíd.: 29)

En relación a los valores que deben transmitir los docentes, no siempre van de la mano con los valores que la sociedad va profundizando en los estudiantes, ya que en una sociedad liberal se prioriza la competencia por sobre la solidaridad y apoyo a los más débiles, además se fomenta constantemente el consumo como forma de vida.

La principal consecuencia de esta confrontación de valores culmina en episodios de agresión física y verbal entre los docentes y los alumnos, así como también en variadas ocasiones participan los apoderados de dichos episodios de violencia, responsabilizando al docente de fomentar valores que no van de la mano con los de las familias.

3. La problemática se instaura en las instituciones educativas en el momento en que se debe definir cuál es su actual rol, qué valores debe transmitir el docente y cuáles cuestionar y criticar. (Ibíd.:30)

Actualmente, los profesores sienten malestar al intentar definir qué deben hacer y qué valores defender. Esteve (op-cit) plantea que pareciera ineludible que el docente realice mal sus tareas debido a la cantidad de actividades y responsabilidades de diferentes jerarquías que se le exige llevar a cabo, sin ofrecerle los recursos necesarios para poder cumplir con esos requerimientos, y la consecuente sensación de desborde en el cumplimiento de su deber.

A los docentes se les exige responder a las demandas sin tomar en cuenta las condiciones y los recursos con los que ellos cuentan. A esto se refiere Nicanor Parra, el antipoeta, en el siguiente extracto de uno de sus antipoemas al maestro:

*“Considerad, muchachos, esta lengua roída por el cáncer
Soy profesor en un liceo oscuro, He perdido la voz haciendo clases*

(Después de todo o nada hago cuarenta horas semanales) (...) Por el exceso de trabajo, a veces veo formas extrañas en el aire, oigo carreras locas, risas, conversaciones criminales” (Parra, 2005: 7)

Sin tener conocimientos acabados de psicología, Nicanor Parra da cuenta, a través de sus Poemas y Antipoemas, de la realidad de muchos de los profesores de nuestro país.

Para realizar un análisis de esta vulnerabilidad de la profesión docente nos remitiremos a Blase (1982) quien fundamenta esa situación clasificando los elementos que interfieren en ella en dos grandes dimensiones: los factores de primer orden y los factores de segundo orden.

Dentro de los factores de primer orden, encontramos algunos agentes que inciden directamente en el profesor en relación a su clase, generando tensiones en él, mientras que los factores de segundo orden, son aquellos caracteres externos que afectan al docente, como lo son las condiciones ambientales y el medio en que se ejerce la docencia. Según Esteve (op-cit.) estos factores de igual forma afectan al profesor, sin embargo lo hacen de forma indirecta.

“La acción de este segundo grupo de factores es indirecta, afectando la eficacia del docente, al promover una disminución de la motivación del profesor en el trabajo, de su implicación y su esfuerzo” (Ibíd.: 27)

Dentro de los primeros factores se encuentran aquellos que limitan la acción docente y generan tensiones de carácter negativo en el quehacer cotidiano. Entre estos factores divisamos el problema de la escasez de los recursos materiales que requieren los profesores para su labor. En esta situación, los profesores ven obstaculizados los procesos de reformas que emanan desde las políticas educativas, reformas que a su vez les exigen cambios metodológicos al interior del aula, pero sin contar con los recursos necesarios para lograrlo.

“Los enseñantes parecen haber llegado a la conclusión de que no pueden esperar de los políticos [...] algo tan simple y concreto como que aumenten y mejoren la lista de materiales que ellos pueden utilizar en sus clases” (ibíd.:48)

A través de la cita señalada por Esteve, se hace visible una notable desesperanza de parte de los docentes hacia las políticas públicas del sector educacional, en cuyas directrices no ven temas concretos como la asignación de los recursos para los materiales de clases. Así también, aparecen las limitaciones institucionales que interfieren en las acciones prácticas que puedan desarrollar los docentes.

“Problemas de horarios, de normas internas [...] la necesidad de reservar una parte de su tiempo para reuniones, claustros, evaluaciones, visitas de padres y otras actividades del centro, limitan en muchas ocasiones la posibilidad de una actuación de calidad” (ibíd.: 50)

De esta forma, el docente ve limitado su quehacer y va sintiendo una progresiva desmotivación, en la mayoría de los casos por modificar sus prácticas pedagógicas.

Entre los factores de segundo orden, que son aquellos de carácter contextual, se encuentran; la función docente y la contestación del entorno, modificación del apoyo del contexto social, la imagen del profesor.

Actualmente ya no existe el consenso social con todo lo que dice el profesor, sino que ahora cualquier actitud que a los estudiantes y a los apoderados no les parezca bien puede ser contestada.

“Cualquier valor que defienda en clase puede ser rebatido, [...] con el apoyo de diferentes corrientes de opinión que tienen sus causas en los medios de comunicación de masas” (ibíd.:31)

Por un lado, se exige al profesor que logre ganar la confianza de sus alumnos, y cuando lo va logrando, al final de cada año debe actuar como juez al definir quien aprueba el año escolar y quien lo reprueba, transformándose en enemigo de aquellos estudiantes que no logran aprobar.

A medida que cambia el contexto social que rodea a los docentes, así también se modifican las expectativas, el apoyo y el juicio del contexto sobre los docentes.

“... De los profesores, se espera no sólo que puedan hacer frente a estos problemas, y orientar a sus alumnos sobre una serie de cuestiones sociales, desde el desarrollo de la tolerancia hasta el control de la natalidad, sino que además tengan éxito allí, donde los padres, las instituciones religiosas o los poderes públicos han fracasado con frecuencia” (Delors cit. por Castro, 2000:8)

Antes los padres se preocupaban por educar a sus hijos de forma disciplinada, enseñándoles la importancia del respeto y de la cortesía, ahora si el estudiante no es lo suficientemente cortés y respetuoso muchos de los padres delegan esta responsabilidad a los docentes, a quienes los culpan, diciendo que ellos no han sabido educar bien a lo niños.

“Los profesores se sienten así injustamente juzgados por los padres como representantes más cercanos del cuerpo social”
(Esteve, op-cit: 33)

Cuando todo anda bien con el estudiante, es él un buen alumno, no obstante, si no le va bien, es el profesor el que no hace bien su trabajo. De esta forma se ha ido desvalorizando la profesión docente, ya que en la actualidad no se considera tanto el cúmulo de conocimientos, la abnegación y la vocación del docente, sino que se tiende a establecer el estatus social de él en base al salario, el cual es porcentualmente inferior a las profesiones con la misma cantidad de años de estudio. Castro (2000) se refiere al tema del salario como

uno más de los factores que causan malestar en los docentes, aquí se resume en la siguiente cita:

“Otra cuestión que debe ser tomada en cuenta para una agenda enderezada a diseñar factores causales de la insatisfacción y malestar psicológico de los maestros, tiene que ver con la desvalorización del oficio, el desdibujamiento de la dignidad social de la función docente, y la caída del status socioeconómico de la profesión” (Castro, op-cit: 7)

En cuanto a la imagen del profesor, existe una idea idílica respecto a éste, al cual se le exige que sea amigo y consejero de sus alumnos, al mismo tiempo que se señala en los medios de comunicación, que es una profesión conflictiva por la presencia de violencia en muchos establecimientos, los bajos salarios, la falta de materiales, etc.

“La presencia de estos estereotipos transmitidos por los medios de comunicación social, refleja dos polos entre los que evoluciona el auto concepto profesional de los enseñantes” (Esteve op-cit: 60)

En la prensa se muestra la profesión docente como una actividad de relación individual en cada alumno, cuando en la cotidianeidad de las aulas la realidad es muy distinta, de hecho se realiza más que nada un trabajo grupal con los alumnos.

Así se ve una contradicción entre los estereotipos idílico y conflictivo, que se le otorgan a los docentes. Al iniciar la carrera docente, los profesores deben lidiar con estas contradicciones dejando de lado las idealizaciones, tema que les produce crisis en los primeros cinco años de la profesión según lo señalan diversos estudios citados por Esteve (Amiel; 1972, Stern; 1980, Huberman; 1989)

De esta manera, el grupo de factores de primer y segundo orden, serían aquellos elementos que van afectando progresivamente al docente, quien se va agotando con la acumulación de exigencias que tiene sobre él.

“... la presión social e institucional por una parte y por otra el precario estatus socioeconómico del profesor y la baja estima que existe por la profesión en tanto campo de realización vocacional y personal, explicarían el inconformismo, la desorientación el malestar y el estrés que sacude hoy la profesión magisterial” (Castro, op-cit:9)

Este agotamiento se ha venido estudiando aproximadamente desde la década de los ochenta, en donde recién comienzan a preocuparse de investigar al profesor como persona, como sujeto trabajador, y dejando de lado la sociología de la educación, que sólo se ocupaba de investigar el sistema educacional como institución social.

A este malestar que van sintiendo los docentes por las exigencias, se le denomina “Burnout”, concepto el cual se asocia al estrés.

“El término Burnout se utiliza para describir ese ciclo degenerativo de la eficacia docente” (Esteve, op-cit: 57)

Este concepto delimita las consecuencias negativas que afectan al docente, desde las condiciones sociales hasta las psicológicas en que ejercen su profesión.

El Síndrome de Burnout, será analizado brevemente en el siguiente capítulo que aborda temáticas de salud laboral.

CAPÍTULO II:

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA SALUD

A continuación se presenta en este capítulo una concisa evolución del concepto de salud desde el siglo XVII, hasta el siglo XXI, en el cual se han integrado las ciencias sociales en la modificación de este concepto.

Es necesario establecer una clara definición de este concepto, con la finalidad de comprender al trabajador, específicamente al profesional de la educación en su contexto laboral y aquellos elementos que se encuentran presentes en la configuración de su salud, entendida esta desde un plano más integral.

1. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO SALUD

Durante los siglos XVII, XVIII y XIX, las ciencias aceptaron y adoptaron la visión mecanicista y reduccionista de la realidad expuesta por la física clásica, y modelaron sus propias teorías de acuerdo a ella, así también ocurrió en el ámbito de las ciencias de la salud, por consiguiente se desarrolló un modelo biomédico, para tratar las enfermedades.

Este modelo se sustentó en la curación por sobre la promoción y prevención de salud, y en el ambiente hospitalario por sobre la atención primaria. Empleó un enfoque fragmentado de la cuestión salud-enfermedad: donde el cuerpo del ser humano se concibió como una máquina, la enfermedad como un daño de la máquina y el médico el llamado a reparar el daño. Esta concepción, dejó fuera los aspectos relativos a la humanidad del paciente, y a la capacidad de tratar el fenómeno de la curación.

A través de la especialización que fomenta el enfoque biomédico, fue cayendo en una pérdida de la mirada integral de la salud. Es por ello que este modelo no ha podido adaptarse al contexto actual. Ha sido útil para resolver problemas de salud en determinadas

épocas, no obstante no ha sido capaz de enfrentar los actuales cambios demográficos y epidemiológicos.

En la actualidad, el mundo en que vivimos se caracteriza por sus interconexiones a un nivel global en el cual los fenómenos físicos, biológicos, psicológicos, sociales y ambientales, son todos recíprocamente interdependientes. Para describir este mundo de manera adecuada necesitamos una perspectiva más amplia, holista y ecológica, que no nos pueden ofrecer las concepciones reduccionistas del mundo ni las diferentes disciplinas en forma aislada; necesitamos una nueva visión de la realidad, un nuevo "paradigma", es decir, una transformación fundamental de nuestro modo de pensar, de nuestro modo de percibir y de nuestro modo de valorar los fenómenos que nos rodean.

Bajo este marco de trabajo, las ciencias de la salud no quedan ajenas a la reflexión, y necesariamente se ven en la obligación de entrar en la lógica de una coherencia integral, es decir, entrar en una ciencia más universal e integradora; en una ciencia verdaderamente interdisciplinaria en lo que se refiere al diagnóstico y tratamiento del proceso salud y enfermedad de toda la humanidad, ya que se entiende que cada ser humano es un "todo físico-químico-biológico-psicológico-social-cultural-espiritual", lo que lo hace ser la estructura dinámica, o sistema integrado más complejo de todo cuanto existe en el universo.

Es por ello que frente a la ineficiencia expuesta por el modelo biomédico, se produjo una crisis sobreviniendo una revolución científica, que derrocó al antiguo paradigma reemplazándolo por uno nuevo, el modelo bio-psicosocial.

De esta manera, es como se han vistos avances significativos en la formulación de las estructuras lógicas de las ciencias de la salud, lo cual se ve claramente reflejado en la definición del proceso de salud que plantea la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1964, n/d) refiriéndose a ella como: *"un estado de bienestar completo físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia"*.

Esta definición, subraya la naturaleza biológica, psicológica y social de la salud, a diferencia de las antiguas definiciones, que ponían acento sólo en el equilibrio y buen funcionamiento de aspectos fisiológicos o bioquímicos de una persona.

Es necesario, por consiguiente, hacer un alcance al concepto de la salud que realiza la OMS, el cual determina que la salud es un “estado”, palabra que se objeta si se analiza desde el punto de vista integral del concepto, ya que, según señala Gyarmati (1991: 1) la salud y la enfermedad “*son parte de un proceso multidimensional*”.

2.SALUD DESDE UNA MIRADA BIO- PSICO SOCIAL

El concepto de salud – enfermedad en el modelo biomédico, concibe el cuerpo como un ente totalmente separado de la mente, y por ende estudia y trata de manera separada ambas dimensiones. Este enfoque requiere un vuelco, según señala Gyarmati:

“Falta un paradigma, es decir, la articulación coherente de los supuestos básicos, conceptos, métodos y variables en una sola matriz”
(Ibíd.: 1)

Así el desarrollo de la medicina durante el siglo XIX nos ha planteado un concepto de enfermedad muy limitado, ya que se la concibe como un problema que tiene una sola causa, es decir, “una enfermedad-una causa”, lo que significa que no se pregunta, ¿por qué ocurre una enfermedad?, el énfasis de la enfermedad recae en el síntoma y en el médico no en las causas. Los demás aspectos tales como, la historia familiar, el estado emocional y la situación social, no cuentan dentro de este análisis mecanicista de la enfermedad.

A raíz de este enfoque reduccionista, es que se hace ineludible el desarrollo de nuevas concepciones acerca de la salud y de la vida en todos los ámbitos, ya que la biología humana existe en su contexto social, cultural, familiar, y debe ser comprendida desde la subjetividad individual, en la compleja interacción del individuo y su entorno.

Para Gyarmati, el tema de la salud, comprende características holísticas, ya que el problema principal no es tratar de curar las enfermedades como entes aislados de la vida de cada persona, si no que lo sustancial, es establecer un equilibrio entre los diversos factores que interactúan en este “*proceso de bienestar bio-psico social.*”

El problema fundamental que se presenta a la hora de hablar de un cambio de paradigma, se sintetiza en dos puntos clave:

a) La salud implícitamente se define por su aspecto negativo: la ausencia de enfermedad y b) los servicios de la salud están organizados en forma unilineal: del especialista hacia el lego enfermo o expuesto a la enfermedad. (Ibíd.:7)

Los sistemas de salud, al estar enfocados en la enfermedad, utilizan un modelo de intervención de “espera”, de espera a que ocurra una enfermedad para ser tratada, no actuar antes de que pueda ocurrir algo.

Progresivamente, este modelo ha tenido sus cambios, ya que se han desarrollado campañas de prevención de enfermedades tales como el VIH, Cólera, Hanta, Hepatitis, etc. En las últimas décadas, se han focalizado en la prevención de la obesidad por las diversas patologías asociadas a ella (Diabetes, problemas cardiovasculares, problemas de la presión, etc.)

En cuanto a la relación que establecen los profesionales de la medicina, es netamente de dominio, desde el médico tratante hacia el paciente enfermo sin dejar posibilidad alguna a la persona que padece la patología, de participar en su propio diagnóstico. Por tanto es necesario:

“Incorporar un conjunto de conocimientos útiles para que la población general asuma parte de la responsabilidad activa por su propio bienestar físico y mental...” (Ibíd.: 8)

Es ineludible la participación de cada persona en sus propios procesos de búsqueda de bienestar, entendiendo como participación:

“La capacidad real y efectiva del individuo o de un grupo de tomar decisiones sobre asuntos que directa o indirectamente afectan sus actividades” (Ibíd.: 9)

Sólo a través de la participación se logran operacionalizar las relaciones en una sociedad. Por lo demás, sería un beneficio para la propia comunidad hacerse cargo de sus propias dolencias, ya que al redefinir la salud como un proceso, no es un asunto que se pueda exigir a otros, sino que es algo netamente propio, y la participación se debe garantizar, mediante su integración a las estructuras de toma de decisión.

“La idea clave es la de actuar, ya que la acción, los resultados de ella y la retroalimentación de estos resultados captados por el individuo, constituyen una escuela en sí, que la mera acumulación de conocimientos no pueden sustituir” (Ibíd.: 9)

No obstante, cabe destacar que en la toma de decisiones que realicen las comunidades, debe primar el logro del bien común por sobre los legítimos intereses de los gremios.

De esta forma, al crear un nuevo modelo, este debería estar estructurado de tal manera que, los recursos disponibles sean administrados en forma priorizada, para lograr una mayor eficiencia y equidad en la solución de los problemas de la población, con un enfoque social y un fuerte componente educativo, participativo, multisectorial e interdisciplinario. Además, debería generar las condiciones para que los usuarios decidan, de manera libre e informada, sobre cualquier procedimiento a que sean sometidos.

“El paradigma es bio-psico social porque [...] lo que se propone es no agregar al modelo biomédico-tecnológico, algunos elementos de otras disciplinas, sino que trata de integrar en un sólo conjunto, a los elementos

biológicos, psicológicos y sociales, dando un carácter claramente social al paradigma” (Ibíd.: 2)

Por su parte, los usuarios de los diversos sistemas de salud, tienen el deber de cumplir su papel como actores principales del proceso exigiendo la participación en su diseño, calidad de las actividades y evaluación del mismo, tanto en los niveles locales como a nivel del poder político, presionando a los representantes para se cumplan los valores y características del nuevo modelo.

De igual forma, los usuarios deberían asumir también la responsabilidad en el auto cuidado y adoptar estilos de vida saludables. Así, un paradigma integral tenderá al desarrollo de una sociedad más sana, en aspectos espirituales, político y económico.

Al comprender el concepto salud desde este nuevo paradigma, surgen dos ejes centrales: el rol de la comunidad en la salud y la promoción de salud, como claves multidimensionales para alcanzar el real impacto en las condiciones de salud de la población.

3.PROMOCIÓN DE SALUD

Un elemento central en Promoción de Salud, es la colaboración entre múltiples sectores (como por ejemplo educación, sector privado, medios de comunicación, medios de transporte, etc.), ya que la mayoría de las condicionantes de la salud residen fuera del sector de salud; es decir, en el entorno más inmediato, en donde el individuo pasa mayor parte de su tiempo.

“La Promoción de la Salud empieza con las personas que están básicamente saludables ayudándolos a adoptar estilos de vida que les permita mantener y realizar el estado de bienestar” (Green y Simons, 1988: 308)

La participación de la población es también clave, los individuos, los grupos y las comunidades deben participar en la planificación, la implementación y evaluación de las iniciativas que responden a sus necesidades. Los planificadores de programas de promoción, deben buscar estratégicamente las maneras en que diferentes grupos de actores y sectores participen de manera continua, con el objeto de tener una programación más eficaz.

El rol que adquiere la comunidad en la promoción en salud es fundamental, ya que en este proceso los miembros de una comunidad individual o colectivamente, desarrollan la capacidad de asumir mayor responsabilidad para evaluar sus propias necesidades de salud, para planificar y decidir respecto a sus soluciones; para crear y mantener organizaciones que apoyen estas metas en forma progresiva.

“Chile ha definido la Promoción de la Salud, como una estrategia que involucra a individuos, familias, comunidades, y sociedad en un proceso de cambio de los condicionantes y determinantes de la salud. La Promoción de Salud se lleva a práctica mediante acciones de educación, información y comunicación social, trabajo comunitario y abogacía, atención de salud, investigación, vigilancia y regulación” (MINSAL, 1997: n/d)

La promoción de salud implica que la responsabilidad de llevarla a cabo, ya no recae sólo en el sector de salud, sino que involucra al Estado en general como responsable de las políticas públicas, a la sociedad civil y las personas individualmente. Esto significa que los distintos actores sociales deben ser capaces de tomar decisiones y llevar a cabo acciones conjuntas, ejerciendo control sobre los factores que afectan sus propias vidas.

El empoderamiento es el proceso de obtener ese control, por medio de la adquisición de conocimientos, recursos intelectuales y financieros necesarios, para poner en práctica acciones y desarrollar estilos de vida saludables que promuevan su bienestar accediendo además oportunamente a los medios preventivos y curativos.

De esta forma, la Promoción de Salud se propone optimizar la salud y reducir sus condicionantes, enfocándose hacia la calidad de vida y bienestar, el desarrollo de estilos de vida y ambientes saludables, y la construcción de comunidades y de una sociedad más sana que promueva valores fundamentales de confianza y solidaridad.

Realizando acciones integrales con las personas, utilizando metodologías de trabajo comunitario, educación y comunicación social, se contribuye a la adecuación e integración de los servicios de salud a la red social. Al mismo tiempo, se plantea objetivos específicos para los individuos, familias, comunidades y la nación, dado que sus actividades tienen carácter de bien público para toda la ciudadanía, y en todos los lugares que permanece el individuo a diario, así como lo son los lugares de trabajo.

4.EL BIENESTAR Y EL MEDIO LABORAL

La relación existente entre las condiciones de trabajo y la salud, está estrechamente ligadas una de la otra con efectos positivos y negativos que afectan a ambas partes, es decir, un trabajador con buena salud favorecerá la calidad de su labor.

“Un trabajador sano, tenderá a mejorar su entorno laboral a través de las relaciones con sus colegas y sus mandos subordinados, así como contribuirá a mejorar la calidad del trabajo” (Benavides et al, 2000: 37)

Desde la salud hacia el trabajo se visualiza un efecto positivo cuando la persona posee un bienestar físico, psíquico y social.

“Podemos observar que unas condiciones de trabajo adecuadas tendrán un efecto positivo sobre la salud, lo que incrementará la satisfacción y el bienestar del trabajador” (Ibíd.:37)

De igual forma, a través del trabajo las personas pueden obtener múltiples beneficios para la salud, en este plano el desarrollo de una actividad remunerada se presenta como una fuente de estímulo para el desarrollo cognitivo, emocional y conductual, favoreciendo la inserción social y la asignación de roles generando medios económicos, autonomía y reforzando los aspectos mas saludables y constructivos de los seres humanos.

Si analizamos aquellos elementos positivos del trabajo, éste se presenta como una importante fuente de salud, ya que si tenemos el ejemplo de una comunidad, esta va a mejorar el nivel de salud de su población, siempre y cuando les pueda asegurar empleo a las personas en condiciones de trabajar para que estas puedan satisfacer sus necesidades básicas, y sumado a ello puedan lograr su satisfacción personal.

“El trabajo proporciona una distribución del tiempo ocupado y el tiempo libre, ayudando a conectar a las personas con su entorno, produciendo estímulos y satisfactores que las hacen sentir bien” (Ibíd.:38)

El trabajo también ayuda a mantener en constante actividad física o mental a las personas, ya que esta se presenta como una necesidad biológica, para que puedan mantener un nivel adecuado de salud. Además, a través de las relaciones laborales, se fomenta la cooperación, el apoyo mutuo y el desarrollo afectivo.

También nos da la posibilidad de ser una fuente de satisfacción de numerosas necesidades humanas que fortalecen la salud mental como por ejemplo, ser respetado, valorado, y reconocido por otros, sentir la capacidad personal para hacer el trabajo y la afirmación de logros, sentir pertenencia y tener el apoyo del grupo de trabajo, sentir que el trabajo es significativo e importante, tener el sentimiento de realización personal y compartir espacios de socialización y colaboración con otros.

Bajo el punto de vista de la utilidad que presta cada actividad laboral, esta nos otorga la facultad de pertenecer a la comunidad y sentir la satisfacción que producen los resultados de dicha actividad.

No obstante, si el trabajo no se realiza en las condiciones laborales adecuadas, o es discordante con el proyecto de vida personal, puede transformarse en una fuente de estrés, conflictos interpersonales y obligaciones monótonas escasamente gratificantes.

“Un trabajo realizado en buenas condiciones, además de proporcionar ingresos económicos, que condicionan numerosos determinantes de salud [...] facilita las relaciones sociales y la autoestima del trabajador” (Ibíd.: 38)

La legislación del trabajo, la seguridad social, los sistemas remunerativos y las características y variabilidad del mercado del trabajo, son factores determinantes de muchos de los aspectos de la actividad laboral.

5.SALUD LABORAL

Al entender la salud como bienestar biospsicosocial, esta es determinada en gran parte, por el estado de desarrollo alcanzado por los países, en los ámbitos, económico, político y social. Por lo tanto, no es un fenómeno exclusivo del área individual, sino también social.

“La salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el Trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social”.
(Parra, 2000: 3)

De esta manera, la salud laboral se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Dentro de sus principales objetivos encontramos:

“Identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso sobre la salud y el bienestar del trabajador.” (Benavides et al, op-cit.:49)

Para lograr estos objetivos, existen distintas disciplinas que se ocupan de esta labor, entre ellas se destacan: la Ergonomía, especialidad que tiene como propósito adecuar las condiciones del trabajo a las personas, de modo que se reduzcan los riesgos derivados del trabajo; la Psicología, con especialistas en psicología social, laboral y organizacional; la Ingeniería, con especialistas en prevención de riesgos e higiene del trabajo; y la Medicina con especialistas en salud ocupacional y en medicina del trabajo.

El trabajo, es una actividad humana por medio de la cual la persona, utilizando su fuerza e inteligencia, transforma la realidad. A partir de esta premisa, la carga de trabajo será determinada a través de los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego el individuo para realizar la tarea.

Para enriquecer al análisis, se establece una diferencia entre trabajo físico de trabajo mental, dependiendo del tipo de actividad que predomine. Si el trabajo principal es un esfuerzo intelectual se habla de “carga mental”, y si el trabajo es predominante mente muscular se habla entonces de “carga física”

La carga de trabajo excesiva se produce cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las capacidades del trabajo.

Esta carga esta determinada por la relación que se produce entre:

1. El nivel de exigencia de la tarea: Esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales, etc.
2. El grado de movilización del sujeto: el esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo la tarea, determinado por las características individuales.

Pues bien, es necesario preguntarnos ¿Qué ocurre entonces cuando el nivel de exigencia es mayor al grado de movilización del sujeto? Para abordar esta interrogante, nos basaremos en la carga mental, que es a la que están más expuestos los docentes.

Mulder (1980) define la carga mental en función del número de etapas de un proceso, o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea, particularmente en función del tiempo necesario para que el sujeto elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida.

Si la realización de una tarea implica que, la cantidad del esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta de la persona, puede dar lugar a fatiga mental, la cual se traduce en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y una disminución del rendimiento.

Cuando este desbalance del organismo es persistente y duradero, se puede decir que la persona está pasando por un período de estrés.

“El estrés se define en general como los resultados que se producen en el individuo cuando las demandas del entorno superan las capacidades del individuo para afrontarlas [...] cuando el individuo no puede soportar la presión, aparecen diversas consecuencias sobre el resto de sus comportamientos o sobre su propio organismo” (Hombrados, 1997:214)

Cada persona ve las situaciones de forma distinta y posee diferentes habilidades para enfrentarlas, es por ello que no existen dos personas que respondan de igual manera a una situación dada. El que las personas posean diferentes capacidades y habilidades para enfrentar las situaciones, depende de factores personales (biológicos, psicológicos, historias de vida, aprendizajes), de factores psicosociales (Autovaloración, pertenencia, identidad) y factores socioculturales (creencias, costumbres, estatus social).

Así, cada persona reconoce su estrés, y algunas personas cuando les sucede algo, evalúan mentalmente como pueden manejar la situación y que habilidades o capacidades puede usar. Si concluye que las demandas superan su actuar, las califican como “situaciones estresantes”. Estas situaciones estresantes también responden a una situación que se produce cuando la persona se da cuenta que existe un desajuste entre las necesidades y las expectativas que posee, y lo que la realidad ofrece.

En el ámbito laboral, existen factores que pueden ser estresantes y perjudicar la salud integral de cada persona, como por ejemplo, las condiciones ambientales precarias, sobrecarga de trabajo, incompetencia frente a la cantidad y calidad del trabajo, extremo control por parte de jefes, malas relaciones con compañeros y subordinados, conflictos grupales, insatisfacción con la remuneración y falta de seguridad laboral, entre otras.

Muchos de estos factores es posible visualizarlos en el ámbito educacional, así vemos como la enseñanza es una actividad que suele caracterizarse por un considerable grado de estrés, en donde las fuentes de estrés del profesorado son muchas y pueden variar con el nivel de docencia.

Dentro de los estresantes en la educación, están las preocupaciones de carácter administrativo, y relacionadas con los planes de estudios, la progresión en la carrera profesional, la motivación de los estudiantes, el tamaño de las aulas, el conflicto entre papeles y la seguridad en el puesto de trabajo. Otras causas de estrés, residen en la

obligación de soportar el mal comportamiento de los alumnos y, en ocasiones, la violencia, además de los riesgos físicos o medioambientales como el ruido.

Cuando el estrés comienza a producir otro tipo de complicaciones a nivel físico y mental, relacional y laboral, aparece el término Burnout, como una posible respuesta a estas dificultades. Este término fue acuñado en 1974 por Freudenberger para dar cuenta del estrés prolongado en profesionales con responsabilidad directa.

“El trastorno de burnout, se suele definir como un estado subjetivo de cansancio emocional y físico, actitudes negativas hacia los demás y pérdida de realización personal”. (Hombrados, op-cit.:214)

Por lo tanto, se considera el burnout como un síndrome resultante de un estado prolongado de estrés laboral, que afecta a personas cuya profesión implica una relación con otros, en la que el eje del trabajo es el apoyo y la ayuda ante los problemas.

Originariamente, Maslach y Jackson (1981) establecieron tres factores del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y sentimientos de bajos logros personales. Así, el burnout es comúnmente conceptualizado como un fenómeno tridimensional. Además se acompaña de aspectos tales como trastornos físicos, conductuales y problemas en relaciones interpersonales. Este síndrome también se asocia con elementos laborales y organizacionales, tales como la presencia de fuerte tensión en el trabajo e insatisfacción laboral.

Actualmente, es muy influyente la imagen que cada persona refleja y cómo ésta se ve, por lo tanto, es habitual que las personas sientan que su reflejo profesional no concuerda o no armoniza con los propuestos socialmente. Por lo tanto, esta discordancia de imágenes reales y aquellas propuestas por la sociedad, ayudan a que exista una presión personal en cuanto a la labor de la profesión docente.

En relación a las características mencionadas anteriormente, podemos mencionar que éstas se definen como:

a) Agotamiento emocional: Muchos investigadores han considerado el agotamiento emocional como el factor central del burnout. El agotamiento es la cualidad central del burnout y la manifestación más obvia de este complejo síndrome. (Maslach, op-cit.) El agotamiento ha sido identificado como la reacción más saliente al estrés producido por las demandas laborales y al sentimiento de falta de logros en el trabajo.

En cuánto al agotamiento emocional, podemos decir que éste se enmarca en la percepción propia de estar sobre exigido o sobrecargado laboralmente, y por lo tanto, este agotamiento se manifestaría como una sensación de no poder dar mucho a otras personas. Podríamos decir que esta es una de las características más evidentes entre los docentes, ya que se presenta con acciones como por ejemplo de irritabilidad, fatiga, nerviosismo, etc.

b) Falta de logros / ineficacia: La ineficacia se refiere a una visión propia o personal de falta de habilidades, este sentimiento se ve acompañado por un sentimiento creciente de inadecuación; el mundo pareciera conspirar contra sus esfuerzos para lograr progreso (Maslach, op-cit.55)

Esta definición o conceptualización, permite darnos cuenta de que el sentimiento de falta de logros o ineficacia es un ámbito dentro del cual el propio sujeto se evalúa asimismo, y por lo tanto, a medida que ve que su desempeño profesional no es el óptimo o el adecuado de acuerdo a lo exigido tanto social como institucionalmente, se siente disminuido en lo laboral, por consiguiente, se siente incompetente o incapaz de poseer buenos resultados profesionales y esto provoca una desilusión o un sentimiento de fracaso profesional, el cual tiene como efectos el sentimiento “negativo” de su trabajo y también la desvinculación con los demás agentes, evita los momentos en donde se dan interrelaciones personales y aquellos en donde se enfatizan las competencias laborales.

c) Despersonalización: La despersonalización representa la dimensión interpersonal del burnout. Se refiere a una respuesta negativa, insensitiva o excesivamente desapegada hacia varios aspectos del trabajo (Maslach, op-cit.56). En estos casos de despersonalización, los docentes van a buscar un distanciamiento mayor entre sí mismos y todas aquellas personas que tengan que ver con el entorno laboral, ya que como mencionamos anteriormente, éste le produce una sensación de insatisfacción personal, por lo tanto, tratará de “fingir” en aquellos momentos en donde existan instancias de conversación y también en las que son propias del trabajo.

El entorno laboral percibido, determina si los profesionales altamente motivados se desgastarán o sentirán que su trabajo es significativo y con sentido (Bandura, 1989 en Arón & Llanos, 2001).

Respecto de las fuentes laborales del burnout, se encuentran los obstáculos organizacionales en la escuela, los cuales tienden a vincularse con los niveles de agotamiento y despersonalización de los docentes. También se plantea la existencia de facilitadores organizacionales que median las repercusiones de los obstáculos sobre el burnout.

Otras investigaciones recientes, plantean como fuentes del malestar docente aspectos relacionados con la ambigüedad y conflictos del rol, el mantenimiento de la disciplina, la desmotivación en los alumnos, la falta de materiales de apoyo para el trabajo, las presiones de tiempo, el exceso de trabajo administrativo, el descenso en la valoración social de la profesión docente, la pérdida de control y autonomía sobre el trabajo y la falta de apoyo entre los colegas (Cornejo, 2007:2).

Sin duda que actualmente el tema del burnout es cada día más usual en los docentes, ya que cada vez más éstos presentarían las características propias de este síndrome. Por otra parte, si en una organización las personas no tienen apoyo social adecuado en condiciones de estrés, hay una alta probabilidad que sufran de tensión y que culminen en un proceso de burnout.

CAPÍTULO III:

ANTECEDENTES DEL TRABAJO Y SUS DERIVADOS

El siguiente capítulo da cuenta de los principales elementos que conforman el concepto del trabajo, tales como tipo y forma de trabajo y relación laboral establecida con el empleador, entre otros. Ello con la finalidad de contextualizar la labor docente y establecer los parámetros estipulados para los profesionales del área de la educación municipalizada

Acá se señalan las definiciones del concepto trabajo, así como también de las condiciones laborales que bajo las cuales deben desarrollar su labor los profesores.

1. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO TRABAJO

Antes de comenzar a tratar el tema de las condiciones de trabajo, es necesario adoptar una definición teórica del concepto trabajo. Por lo tanto, para definirlo nos basaremos en las concepciones de la sociología y la economía principalmente, tratando de establecer una definición ecléctica de este concepto, para posteriormente trabajar el siguiente tema de las condiciones de trabajo.

La naturaleza colectiva del trabajo "humano" y el sistema de relaciones sociales que lo conforma, hace del trabajo un centro de atención constante para la sociología, así también para la antropología el trabajo es una de las actividades humanas y sociales primordiales.

Durante miles de años, la forma predominante de relación laboral fue la esclavitud. En dicha relación, el esclavo era visto como un objeto, el cual le "pertenece" a su amo o jefe. El amo como dueño del esclavo tenía el pleno derecho de usarlo y venderlo por su sola voluntad, además de apoderarse de los frutos de su trabajo.

Sólo a mediados del siglo XVIII, por primera vez en la historia de la civilización, emerge una valoración positiva del trabajo, ya que gracias al desarrollo de la democracia y el

sindicalismo, la esclavitud deja de ser la forma predominante del trabajo para ser reemplazada por el trabajo asalariado.

“El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza”
(P. Juan Pablo. II, 1981)

Marx, también se refiere al trabajo como una característica de diferenciación con los animales:

“El trabajo nos distingue de los animales, puesto que nuestro trabajo es expresión de nuestro ser social, y mientras trabajamos y nos relacionamos con la naturaleza, o ponemos en acción nuestras capacidades físicas y mentales, hacemos sociedad y humanidad”
(Benavides et al, op-cit.:19)

En el ámbito de la economía, el trabajo es visto como uno de los factores de la producción. Cada grupo social desarrolla un tipo determinado de relaciones sociales para atender la actividad laboral que influye decisivamente en las características de cada sociedad y en la cultura de sus habitantes.

El concepto trabajo como tal, se introdujo en occidente a partir de la revolución industrial en el siglo XVIII, siendo este creador de valor en la producción, pero no en la circulación o el consumo.

“El concepto de trabajo se instaló en occidente como fuerza organizadora de las sociedades, a partir de la revolución industrial del siglo XVIII [...] El concepto de trabajo al que nos referimos, es el concepto occidental, es decir, como creación de riqueza” (Godio, 2000: 152)

A partir de entonces, es que surgen conceptos tales como hombre económico y clases sociales, ya que por un lado, se encuentran los capitalistas quienes son el grupo el cual se apropia de la ganancia, y por el otro, están los asalariados grupo el cual recibe un salario.

El Marxismo es la teoría que da inicio a las teorías del trabajo. Marx es quien desarrolla la tesis de la economía política clásica y en ella el trabajo es el único origen de valor y la ganancia capitalista es trabajo no pagado.

“El trabajo ya no es un castigo divino, ni se asocia con rituales. El trabajo es actividad que transforma la naturaleza y es medio de creación de riqueza material o cultural. El trabajo humano según Marx, es concreto como creador de valor de uso, y abstracto como creador de valor, el fundamento de la esencia de lo humano” (Ibíd.:152)

La situación descrita acerca de la ganancia capitalista, da pie al surgimiento del conflicto de clases, lo que se traduce en la lucha entre capitalistas y asalariados para distribuir el plus valor. De la Garza, (cit. por Ibíd.) se refiere a este conflicto en la siguiente cita:

“Se trata de un conflicto no sólo económico, sino también cultural, por que la apropiación privada del trabajo social, separa al productor asalariado de su producto y lo aliena al capital” (Godio, op-cit. 152)

Según Godio, investigador de la rama de la sociología, el trabajo no sólo es para producir riqueza material, sino también forma parte de las pautas y hábitos culturales que nutre a cada sociedad.

“El trabajo es una actividad que transforma la naturaleza y es medio de creación de riqueza material o cultural” (Ibíd.: 152)

En la actualidad, la forma dominante, es el trabajo asalariado o trabajo en relación de dependencia. El trabajador es reconocido en su condición de persona al igual que aquel que va a utilizar su trabajo.

“El trabajo constituye una realidad objetiva que, no obstante, siempre debe evaluarse según las circunstancias específicas en que se desarrolla” (Benavides et al, op-cit.:19)

Los conceptos de trabajador y empleador se definen según señala el código del trabajo de nuestro país, como:

“Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo” (Art. 3, Código del Trabajo; 2007)

La relación que se establece entre estos dos individuos, sólo se concreta a través de un contrato, en el cual se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el trabajo. El precio al cual se hace referencia, es el denominado “salario” que recibe el trabajador a cambio de la realización de sus tareas, el cual puede ser pagado diariamente,

quincenalmente o mensualmente. Dentro del ámbito en el cual se demanda, ofrece, y se concretan las relaciones laborales, se le denomina mercado de trabajo.

Sólo desde hace dos décadas, la centralidad de este concepto esta comenzando a ser cuestionada desde un ámbito teórico por la segmentación de los mercados de trabajo industrial, y el aumento de los empleos en los servicios y en la precariedad laboral.

Ahora bien, ya señalamos algunas características del concepto trabajo, por lo tanto, es necesario aclarar que sólo nos referiremos al trabajo asalariado remunerado, que es un tipo concreto de trabajo.

2. TIPOS Y FORMAS DEL TRABAJO ASALARIADO

A continuación se presenta un cuadro en el cual se señalan los distintos tipos y formas de trabajo según la dependencia; según la formalización, según la calificación, etc.

CUADRO N° 1
TIPOS Y FORMAS DE TRABAJO ASALARIADO
AÑO 2000

En relación a la ocupación registrada	
Por cuenta propia	Empresario con asalariados
	Empresario sin asalariados
Por cuenta ajena	Según la situación Profesional: Directivos profesionales o técnicos de nivel superior, o medio, trabajadores y empleados manuales o no de una u otra categoría profesional.
	Según la situación contractual: fijos, eventuales, temporales, a tiempo parcial, con contrato, a honorarios.
Otras relaciones de ocupación sujetas a remuneración	Según su ubicación en una empresa pública o privada, ONG, trabajo a domicilio, teletrabajo
	Según su formalización y regulación: trabajo formal y regulado, ayuda familiar, trabajo informal o no regulado.

Fuente: adaptación cuadro de Benavides et al, op-cit.: 20

A partir del cuadro anterior (Cuadro N° 1), es posible visualizar los diversos tipos de trabajo según la relación establecida con los empleadores. El trabajo realizado a cambio de una remuneración, en la actualidad, se le denomina ocupación por cuenta propia si se es empresario (independientes) o por cuenta ajena si se es asalariado (dependiente), siendo estos últimos de interés para nuestra investigación ya que dentro del mundo del profesorado de la educación pública, sólo se encuentran en esta condición los docentes.

En el cuadro señalado se omiten aquellos trabajos no remunerados, los que no dejan de ser importantes por la influencia social que tienen, como lo son el trabajo de ayuda familiar, el

trabajo doméstico, el trabajo voluntario o las actividades motivadas por la reciprocidad entre amigos o vecinos.

En relación a la importancia de que se le otorga al estudio de las condiciones laborales, hay 4 tendencias observadas por economistas y sociólogos de las cuales sólo analizaremos dos de ellas, por ser más importantes para nuestro estudio.

“Los recursos humanos como factor clave de la empresa. La mejora de las condiciones de trabajo y de la prevención de riesgos es un indicador básico de la importancia concedida a los recursos humanos” (Ibíd.: 22)

Aquí el recurso humano es considerado como factor diferencial frente a otros recursos, como lo son el capital o los técnicos, en aquellas producciones que necesitan alta calidad y variabilidad.

La siguiente tendencia es:

“La introducción de tecnologías que facilitan la automatización de los procesos y que desplazan la atención de las cargas físicas del trabajo a las cargas mentales” (Ibíd.: 24)

Esto hace referencia a la modernización del trabajo a través de las tecnologías, en el caso de la docencia la introducción de nuevos sistemas operativos, creados para optimizar el registro de notas de los alumnos, cambios a los cuales los trabajadores de la educación deben adaptarse.

3..ESCENARIO LABORAL INTERNO

Las condiciones de trabajo, son al parecer los fenómenos diarios más desconocidos. Escondidos tras cada lugar de trabajo, no están disponibles a la vista de la sociedad, por lo tanto, cada quien conoce y sufre diversas condiciones laborales, pero ignora las de los demás.

“De esta manera es como se presentan estas situaciones vividas por todos, pero como cotidianeidad de masas, se escapan al ojo del observador por transcurrir en lugares cerrados donde permanecen como un secreto industrial” (Laurell, 1982: 22)

Por lo tanto, los trabajadores son los únicos que reciben en forma directa sobre su salud e incluso su supervivencia, los efectos inmediatos de las condiciones bajo las cuales realizan su trabajo.

Estas situaciones que suceden tanto a nivel privado empresarial como a nivel público, y en todo tipo de labores, desde los trabajos de tipo manual que requieren de un mayor esfuerzo físico, hasta los trabajos intelectuales que producen un considerable desgaste mental.

En la década del 70' surge la sociología industrial con Elthon Mayo (1970), esta aparece con la finalidad de comprender la fábrica que fue construida a partir de la segunda Revolución industrial.

Esta fábrica necesitaba ser entendida, según el modelo fordista, es por ello que la sociología industrial se propuso como objetivo principal el siguiente:

“Estudiar las relaciones de trabajo en sus componentes emocionales, la pertenencia de los trabajadores a grupos sociales en costumbres ritos y liderazgos... La meta de la sociología industrial es [...] construir

mundos simbólicos que garanticen la cooperación entre obreros y gerencia empresarial” (Godio, op-cit.:155)

En esos mismos años surge la administración científica del trabajo o taylorismo, del cual se deriva la ergonomía, la que se encarga de la adaptación del trabajo a las condiciones técnicas de la producción en la gran industria.

Las definiciones de condiciones laborales han ido cambiando a través de los años, ya que durante las primeras fases de la industrialización, cuando el interés se centraba en torno a la subsistencia salarial, las condiciones de trabajo de los obreros junto a sus familias, también abarcaron el tipo de alojamiento, alimentación y vida en general de estos trabajadores, según señala Benavides:

“Según las encuestas obreras del siglo XIX desarrolladas por Le Play, Marx, Engels y Weber, las condiciones de trabajo en el interior de las fábricas formaban un continuum desde el punto de vista de sus relaciones sociales de producción con las condiciones de vida de los obreros”(Benavides, op-cit.: 18)

El tema de la relación social de producción, con las condiciones de vida que señala Benavides (op-cit) se visualiza en tres elementos esenciales: en primer lugar la clase social a la que pertenecen los individuos, en segundo lugar, los problemas que cada individuo tiene en su vida familiar, y por último, aquellos trabajos en los cuales se relacionan directamente el tiempo y espacio geográfico.

En cuanto a la clase social de cada persona, esta influye directamente en las condiciones y tipo de trabajo que pueda obtener, por lo tanto, aquellas personas de clases sociales altas, con mayores niveles educativos, podrán optar a trabajos mas cualificados, inversamente aquellas personas que no tengan oportunidades de lograr niveles educativos superiores, se les dificultara el encontrar un trabajo que les asegure un desarrollo personal continuado.

Otro elemento a mencionar, es que cada individuo traslada a su medio laboral las complicaciones de su vida diaria, siendo este un problema mayor cuando sufren algún tipo de enfermedad estigmatizado en la sociedad, como por ejemplo, lo que ocurre con las personas seropositivas al VIH. Finalmente, en algunos tipos de trabajo como ocurre en el caso de los pescadores o mineros, las condiciones de trabajo coinciden de forma, ya que se suceden en un tiempo y espacio geográfico determinado.

Según la Real Academia de la Lengua, el concepto de condiciones se define de la siguiente forma

“Calidad a que se sujeta una proposición haciendo que esta se realice según se verifique o no el caso que aquélla implica” (Ibíd.: 17)

Para poder establecer una definición más concreta de condiciones de trabajo, se debe diferenciar primero entre trabajo y ocupación, además se debe especificar la existencia o no de un contrato de trabajo. Si analizamos este concepto según la mirada genérica, aparecen tres ámbitos que influyen en esta definición, ellos son según Benavides (Ibíd.: 20) los siguientes:

“a) El marco jurídico normativo, señalado por las leyes y los límites que éstos suponen sobre la discrecionalidad de reglamentación del empresario.

b) Las relaciones laborales [...] como la dinámica normativa y de control sobre el trabajo y sus condiciones.

c) Las relaciones informales, que mediante rutinas y costumbres contribuyen a la organización del consentimiento y a regular el intercambio de trabajo por salario”

Según la Organización Internacional del Trabajo, nos encontramos con el siguiente acercamiento al concepto.

“El concepto de condiciones de trabajo abarca el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico de los trabajadores” (Ibíd.: 17)

A partir de las dos premisas anteriores de las condiciones laborales, se podrían considerar como: un conjunto de variables que inciden en el desarrollo de una tarea específica y el entorno en que ésta se realiza, estas variables a su vez estarían influyendo en la salud de la persona que realiza la tarea.

Desde el inicio de los estudios existentes y la utilidad de la presente investigación, se creará un esquema propio, el cual comprende los elementos a considerar dentro de las siguientes dimensiones. Situación laboral general, Relaciones Interpersonales; Condiciones de infraestructura y entorno físico del establecimiento educacional.

CUADRO N° 2

DIMENSIONES DE TRABAJO A ABORDAR EN LA INVESTIGACIÓN

Condición laboral	Descripción
Situación Laboral General : da cuenta de aspecto cuantitativos de la situación del docente	Situación contractual
	Nivel de remuneraciones
	Jornada laboral
Relaciones Interpersonales : da cuenta de las relaciones que establecen los docentes con los diversos actores del establecimiento	Relaciones entre colegas
	Relaciones con directores
	Relaciones con alumnado
	Relaciones con apoderados
Condiciones de infraestructura y entrono físico del establecimiento educacional	Estado del edificio
	Sala de profesores
	Instalaciones sanitarias
	Disponibilidad de material pedagógico
	Condiciones de aseo e higiene
	Contaminación, problemáticas sociales como violencia callejera, presencia de drogas, delincuencia.

Fuente: Adaptación Cuadro Benavides op-cit.:27

La insatisfacción en el trabajo ocasionada por un inadecuado ambiente, genera daños a la salud física y psíquica, además, define en cada uno de los integrantes de la organización, su comportamiento laboral, el cual genera diferente impacto en cada sujeto ocasionando expectativas laborales que se traducen en rendimiento y productividad.

Es por ello que se consideran importantes para esta investigación los elementos mencionados en el cuadro (Cuadro N° 2), entre los cuales se destacan dentro de la situación laboral; el contrato, el cual regula las normas de la relación laboral, en el caso de los docentes sus contratos están regulados según el estatuto docente, y estos corresponden a Contratos Titulares y Contratos a Plazo.

En relación a la remuneración, esta es pactada cada año según la Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN), la cual se reajusta según las Remuneraciones del Sector Público. La jornada de trabajo no podrá exceder de las 44 horas cronológicas semanales para un mismo empleador (Art. 68 Estatuto Docente), por lo tanto, el salario base de los docentes será el resultado del valor mínimo de la hora cronológica, por la cantidad de horas por las cuales sea contratado el docente, sin posibilidad de realizar horas extras a las estipuladas.

La importancia de las relaciones interpersonales radica en la calidad del trabajo que puedan desarrollar, ya que si no existen buenas relaciones entre los profesores y directivos principalmente, los docentes no querrán participar voluntariamente en las actividades de gestión del y se centrarán exclusivamente en su rol de educadores. Para Meyer (2003) sin confianza la comunicación organizacional se reduce y se inhibe el equipo de profesores.

Además el trabajo entendido como un ambiente eminentemente social, requiere de personas preparadas para relacionarse con otros: en algunos casos la atención de público es una de las tareas fundamentales de los puestos de trabajo, como ocurre con la docencia. Incluso en actividades solitarias e individuales siempre es necesario comunicarse con otros para solicitar instrucciones, materiales y colaboración.

En este sentido, las habilidades comunicacionales y de relación interpersonal, entendidas como destrezas para elaborar pensamientos y mensajes, reconocer contextos ambientales y comunicar ideas y opiniones en forma clara, congruente y asertiva resultan esenciales en el proceso de las relaciones humanas.

SEGUNDA PARTE:
MARCO REFERENCIAL

CAPÍTULO IV:

REVISIÓN RETROSPECTIVA DEL SISTEMA EDUCACIONAL EN CHILE

“POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN”

El capítulo a presentar a continuación, destaca aquellos elementos de mayor importancia para la investigación, relacionados con los cambios en el sistema educacional que aluden a las condiciones laborales de los docentes que actualmente desarrollan su labor en centros educativos municipalizados.

Aquí se aborda brevemente parte de la historia del magisterio desde el siglo XX hasta el siglo XXI, enfatizando el análisis en el proceso de descentralización del sector educativo, en la época de dictadura militar. A partir de este proceso comienzan los cambios más profundos para los docentes de escuelas municipalizadas. Entre estas transformaciones se pueden mencionar las relacionadas con el tipo de administración de los establecimientos y el cambio de dependencia de los docentes, ya que pasaron de depender del gobierno a los alcaldes de turno de cada comuna.

1. MINEDUC 1920 – 1973

A inicios del siglo XX nuestro país se encontraba en proceso de transición, en un cambio del sistema de gobierno, como lo fue el paso de un gobierno oligárquico con régimen político parlamentario, hacia el Estado de Compromiso, según señala Núñez que se caracterizaba por ser:

“...un Estado de creciente tamaño y capacidades: empresario y regulador en la economía; protector de los sectores medios y pobres, mediante políticas sociales; y Estado con formas de democracia política...” (Núñez, 1998: 1)

En ese contexto, específicamente en 1927 fue creado el Ministerio de Educación de Santiago. En sus inicios debió ocuparse de la administración de la educación pública, la cual sufría un grave menoscabo financiero, producto de la crisis de 1929.

“En sus primeros años de existencia, el MINEDUC debió administrar un proceso de contracción y deterioro de la educación pública, como efectos de la crisis macroeconómica de 1929 en el gasto público y de la inestabilidad política del momento 1931-1932” (Ibíd.: 2)

A través del Ministerio se organizaba la educación en nuestro país, ya que sus principales funciones eran la de gestión y administración del sistema.

Por medio de la siguiente cita, Edwards da cuenta de un sistema de gestión centralizado en diversos ámbitos, como lo eran el financiero y administrativo.

“El centralismo educacional es una forma de organización, gobierno y administración del aparato estatal de educación” (Edwards. et-al, 1991: 35)

La centralización existente en la época se fundamentaba en el régimen presidencial y el perfil unitario del Estado. La administración del sector educacional se concentraba en la ciudad capital, Santiago, por lo tanto, sólo desde aquí se tomaban las decisiones hacia todas las regiones del país.

Existía una fuerte burocracia en el sistema educacional, en relación a los cargos jerarquizados por nivel y región en los establecimientos, los que fueron generados a partir de la autoridad presidencial y ministerial. Para cada cargo existían vastos reglamentos que describían las atribuciones, derechos y deberes para cada tipo de cargo.

El Ministerio de Educación de Santiago era responsable de: fijar las normas curriculares y técnicas, contratar y pagar los sueldos a todos los profesores del país, llamar a propuesta,

distribuir la totalidad de los textos escolares, adquirir y distribuir el equipamiento básico, y de construir y reparar los edificios escolares.

A través del tiempo se obtuvieron importantes logros en cuanto a cobertura, no obstante, no se consideraron los gastos de recursos que esto conllevaría, provocando así una reducción en la remuneración docente, disminuyendo el interés por ingresar a estudiar pedagogía, y también se deterioró la infraestructura escolar, los textos y los materiales de trabajo comenzaron a escasear, así el nuevo objetivo fue el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y de la equidad, con fin de lograr una buena educación para las personas con menos recursos.

Al llegar a los años 70 durante el gobierno de la Unidad Popular con el presidente Salvador Allende, se incluyó dentro de los objetivos una reforma al Sistema Educativo, en ellas se intentó definir los límites entre el trabajo y la escuela, junto con disminuir la brecha que existía entre la educación básica y media, humanista y técnico profesional.

A partir del 1973, con el derrocamiento del gobierno de la Unidad Popular y el inicio de la dictadura militar, se comienzan a impulsar reformas en el país basadas en ideas del modelo de desarrollo neoliberal.

De esta forma se comienza a iniciar el traspaso de los sectores de educación y salud hacia los gobiernos locales. La estrategia que subyace al traspaso de estos servicios básicos a los municipios, esta orientada en la incipiente idea de “modernización” impulsada por los idearios políticos de aquel entonces.

“Las decisiones educacionales fueron siendo traspasadas a las autoridades económicas y políticas. Odeplan, Hacienda y Ministerio del Interior han acaparado la totalidad de la conducción del proceso, recayendo en el Ministerio de Educación solamente un papel de transmisor y ejecutor de las disposiciones de estas autoridades”. (Hevia, 1980: 3)

Latorre (1991) hace referencia a los objetivos que persiguen los demás países latinoamericanos, que comienzan a desarrollar modelos de administración descentralizada:

“Desde aquí que, en la década de los ochenta, el impulso que ciertos gobiernos le dan a la municipalización educacional aparece, en efecto, como una nueva modalidad para implementar políticas de descentralización educativa, o como una modalidad de profundizar, e incluso, de superar algunos obstáculos que entrababan la implementación de las políticas de regionalización”.(Ibíd.: 23)

En el año 1980 se inicia el proceso descentralización del sistema educacional, en el cual se distinguen dos etapas según el tipo de gobierno ejercido.

“En el período 1973- 1989, para realizar su política reactiva o de limpieza política del sector educación, el gobierno militar reemplazó, no sólo al personal superior de confianza política, sino a una importante proporción de funcionarios medios e inferiores de la estructura regular. Además se valió de otra “sui generis” estructura ad hoc: la intervención de autoridades y oficiales de las fuerzas armadas en la administración de la educación” (Núñez, op-cit.: 9)

Por una parte, se encuentra el régimen autoritario de la dictadura militar, bajo el cual se emprende la descentralización administrativa y financiera; y luego en la década de los 90, con la llegada de la democracia, se sigue desarrollando la descentralización, pero desde un plano pedagógico.

“Todos los avances democratizadores fueron desactivados, y se reimplantó una concentración de poder en una pirámide jerarquizada de autoridades en el funcionamiento del Ministerio, sin que hasta la fecha se hayan repuesto los espacios históricos de participación.” (Ibíd.: 6)

A modo de conclusión, Núñez sintetiza en su frase lo que significó en parte la descentralización educacional, ya que se diluyeron todos los avances logrados hasta el gobierno de la Unidad Popular.

2. ETAPA INICIAL DE LA DESCENTRALIZACIÓN EN ÉPOCA DE DICTADURA

Las bases que sustentaron el proceso de descentralización de la educación en nuestro país, en la época de dictadura, se encuentran presentes en el Modelo de Economía Social de Mercado o Neoliberalismo.

Hevia (1980:3) hace referencia a la descentralización en la siguiente frase:

“Se inspira en una concepción neo-liberal, puesto que se sustenta en que las fuerzas del mercado entren a corregir los defectos de la centralización y de la planificación de los servicios públicos”

Dentro de las principales características que presenta este modelo económico están; el interés individual, el libre mercado y el rol restringido del Estado.

La búsqueda del beneficio propio, contrapuesta y superior a la solidaridad, para este modelo es un elemento beneficioso para la sociedad, ya que al crear competencia entre los individuos también tiende a mover el sistema económico, actuando como motor de ésta. Esta relación de competencia se va dando en un contexto llamado de “libre mercado”, en donde todos pueden acceder libremente y donde gana el mejor.

En este contexto, el rol del Estado se minimiza, ya no es el propietario de los medios de producción, sino que estos quedan en manos de privados, ya que según menciona Valdebenito (1984) es un factor que perturba el accionar de la libre competencia y además es un mal administrador ya que no lo hace con la finalidad de lucrar.

Se comienza a desarrollar este proceso de cambio, con la finalidad de desligar al Estado de su tarea productiva y ejecutora, y dejarle sólo el rol de conducción y supervisión.

Los actores principales que participaron e impulsaron la imposición de este nuevo modelo económico fueron: el grupo de economistas que orientaba al Gobierno Militar, a quienes se le sumaron alcaldes y los futuros administradores de los establecimientos educacionales que serían traspasados.

En 1974, se realizó un análisis de las falencias educacionales a partir de un diagnóstico desarrollado por el Gobierno Militar, el cual arrojó los siguientes resultados:

- Centralidad excesiva
- Dualidad de funciones entre los organismos del nivel central
- Carencias de personal calificado en las diversas áreas de administración

A partir de dicho diagnóstico, y en función de pasar a una economía de mercado, se establecieron los siguientes objetivos de la descentralización de la educación

- a) Descentralización Administrativa:* con el traspaso de los servicios públicos a los gobiernos locales se procura dotar a la actividad pública y a los privados de mayor eficacia y agilidad.
- b) Participación Comunitaria:* Se postula que la descentralización abrirá canales más expeditos de comunicación con las directivas de cada comunidad y de las escuelas, y de esta forma los ciudadanos tendrán una mayor participación social en la administración educacional.
- c) Utilización racional de recursos:* Aquí aparece el principio de subsidiariedad, en donde los municipios deberían ser asignadores de recursos.

- d) *Desarrollo de la calidad educacional*: El mejoramiento de la calidad educacional implica que los cambios en el plano administrativo, puedan crear condiciones óptimas para que se produzcan mejoramientos en el proceso enseñanza-aprendizaje, como por ejemplo distribuir los recursos en función de las necesidades educativas de los distintos sectores de la población.
- e) *Descentralización Financiera*: Lo que se transfirió en definitiva, fue la administración de los recursos financieros, materiales y humanos, así como la responsabilidad de financiar todos aquellos gastos que no fuesen cubiertos con la subvención fiscal (Espínola, 1994: 141)

Con el traspaso de la educación a los gobiernos locales de cada región, se crean las SEREMI de Educación (Secretarías Regionales Ministeriales), las cuales tenían la misión de aplicar las políticas educativas en las respectivas regiones.

Siguiendo el escalafón administrativo educacional, se encuentran los municipios, los cuales debieron crear Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) y Corporaciones de educación (CODEDUC), siendo estas últimas corporaciones de derecho privado, lo cual implica menos regulaciones que las que rigen a los DAEM, ya que estos últimos son organismos públicos.

Dentro de esta primera etapa de descentralización, existe una importante preocupación por los mecanismos de financiamiento y de organización institucional del sistema educacional, dejando de lado de esta forma, los elementos relacionados con el currículo y con las formas de participación, ya que se tenía temor de una sociedad organizada y participativa.

Espínola, hace referencia al tema de la negación de la participación de los actores de la educación, pero no por su propia voluntad, en sus procesos de cambios:

“La discusión y la opinión les fueron negados tanto a los profesores, como a las autoridades del Ministerio de Educación (MINEDUC), y las

opiniones de estos sectores respecto a los cambios que se introducían en el sistema fueron sistemáticamente ignoradas” (Ibíd.:138)

No obstante se impulsó la participación del sector privado, ya que al seguir los fundamentos del modelo neoliberal, este sector es más eficiente a la hora de entregar servicios.

“La municipalización educacional fue una política introducida masiva y rápidamente por el gobierno militar, como un instrumento de modernización que se reflejaba en todos los sectores de la vida nacional pero muy claramente en el sector educacional” (Latorre et –al, 1991:24)

La educación antes homogénea, se fue diferenciando progresivamente, esta diferenciación se vio reflejada en el ámbito financiero y en el marco legal para el manejo y administración de los recursos aportados por el Estado, ya que las escuelas municipales quedaron facultadas para hacer uso sin costo de los edificios escolares, y las particular subvencionadas no.

Esta “diferencia” de las escuelas particular subvencionadas, mencionada con anterioridad, se compensaba en la flexibilidad que poseían para administrar los recursos fiscales, no así las escuelas municipales las cuales debían someterse a estrictos controles en relación a los recursos recibidos y la administración de personal.

“Producto del interés despertado por las escuelas particulares subvencionadas, la matrícula municipal bajo un 24% entre 1982 y 1990, en tanto que el número de profesores en el sistema sólo disminuyó en un 11% durante ese mismo período.” (Espínola, op-cit.: 145)

Así también, las escuelas municipales debían rendir cuentas respecto al porcentaje de la subvención utilizada en remuneraciones de los profesores, y como en el sector particular subvencionado no se requería esto, los salarios de los docentes eran menores.

“Según datos reunidos por el Ministerio de Educación en 1990, mientras que en el sector particular se gastaba el 67% de la subvención fiscal en remuneraciones, en el sector municipal este gasto representaba un 90%...” (Ibíd.:146)

El marco normativo imperante también fue un factor que apoyó estas diferencias, ya que facilitó la estratificación de familias por la obligación que tuvieron las escuelas municipales de aceptar a todos los alumnos que requerían matrícula sin discriminación alguna, al contrario de las escuelas particular subvencionadas las cuales se reservaban el “derecho de admisión”.

Producto de la crisis que sufrieron muchos países de América Latina, Chile no estuvo ajeno ya que debió recortar los gastos en educación, tema que afectó principalmente a las subvenciones de los colegios y a las remuneraciones de los docentes, y desde ahí la mantención de los edificios escolares paso a ser responsabilidad de los padres y apoderados de los alumnos.

“A causa de la pérdida del valor real de la subvención las remuneraciones de los docentes bajaron en forma gradual y sostenida. Los datos disponibles muestran que el salario promedio en el sector municipal bajo a razón de de un 7% al año entre 1981 y 1990...” (Ibíd.: 143)

Todo esto influyó en el progresivo descontento que sentían los docentes hacia este nuevo escenario, que sólo les trajo consigo situaciones conflictivas y desmedro en su situación profesional.

“En pocas palabras la educación de los más pobres en manos de los municipios, y en condiciones evidentemente desmedradas respecto de las particulares, que se han especializado en atender los sectores más acomodados” (Ibíd.: 149)

Aquí Espínola, al decir condiciones desmedradas, se refiere a la deficiente calidad de la educación que estaba entregando el sector público.

3. LA LLEGADA DE LA DEMOCRACIA

En los años 90, con la llegada de la democracia, los profesores y educadores tenían la esperanza de recuperar antiguas franquicias, sin embargo, los gobiernos de la concertación decidieron seguir con el proceso de descentralización ya iniciado en la dictadura.

“Por una parte, está el Ministerio de Educación preocupado de la calidad de los procesos pedagógicos y de las condiciones de trabajo de los profesores, y por otra, los Ministerios de Interior y Hacienda preocupados de apoyar al municipio, intentando frenar el drenaje económico que representaba la educación municipal.” (Ibíd.: 151)

Desde 1990 hasta la actualidad, la intervención del Estado en el sector educacional, tiene como propósito general responder al problema macro del sistema educativo; la calidad y la inequidad de la distribución social de sus resultados. Por lo tanto, las políticas educacionales desarrolladas en los gobiernos de la concertación, centraron su interés en la calidad de la educación y en asegurar la equidad de su distribución, lo cual lograrían a través de una mayor participación de la comunidad y de la apertura del sector educacional.

El principal objetivo que tiene el Estado al estar presente en el sector educativo es doble, ya que por una parte debe asegurar la equidad, y por otra la eficiencia en la prestación del servicio.

Para lograr la consecución de estos objetivos se requerirá de dos elementos:

a) Elevar el bienestar social en cuanto al uso de los recursos destinados a ese sector. Una forma de elevar el bienestar es cuando la persona tiene la posibilidad de acceder a una mejor oferta educativa. Se deben establecer

condiciones institucionales para propiciar que los individuos accedan a un número adecuado de niveles educativos que les permita la formación suficiente para responder con éxito a las tareas que requiera la sociedad según su grado de especialización.

b) Propiciar un entorno institucional estable. Supone diseñar mecanismos institucionales adecuados para animar a los actores a que participen y aumenten la calidad y cantidad del servicio ofrecido. (ILADES, 1998:18)

Por otro lado, el Estado es encargado de asegurar los derechos constitucionales, por lo tanto, de otorgar un acceso efectivo de todos los interesados al servicio educativo, según señala la Constitución Política (1980):

“La educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida [...] Corresponderá al Estado, así mismo, fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación”. (Art. 10. Constitución política; 1980)

Esta segunda etapa de descentralización de la educación fue denominada *Descentralización Pedagógica* (Espínola, op-cit.:14), producto de la preocupación de parte del Ministerio de Educación por la calidad de los procesos pedagógicos.

“Se buscó remediar la desmedrada situación laboral de los docentes, asegurándoles estabilidad en sus puestos de trabajo y mejorando los salarios.” (Ibíd.; 139)

Según Robalino y Korner (2005), esta influencia del modelo de desarrollo neoliberal en nuestro país, fue expresado en una deficiencia de la calidad de la educación, por sobre la productividad.

“La relación entre el modelo de desarrollo imperante en el país en el marco de la globalización Neoliberal, con la política pública en general y la política educativa, en particular: esta relación se concreta en un enfoque de política educativa desarrollista que enfatiza el productivismo y el eficientismo en la educación” (Robalino et al, op-cit.: 133)

A través de esta frase, se reconoce la importancia que le otorga el neoliberalismo al producto en sí, y no a los procesos educacionales ni a la calidad de ésta.

4. MUNICIPALIZACIÓN: IMPOSICIÓN DE NUEVAS NORMAS A LOS DOCENTES

Al traspasar la administración de la educación al sector municipal, se inician las modificaciones tanto a nivel administrativo como estructural, por lo tanto, así también la dependencia de los docentes, perdiendo la estabilidad laboral según menciona Latorre:

“Los profesores pasaron a ser empleados particulares, siendo sus empleadores las municipalidades, con grandes pérdidas como la estabilidad en el empleo, la carrera docente y las asignaciones por antigüedad” (Latorre et –al, op-cit.: 36)

También Hevia (op-cit.) se hace presente a la hora de abordar las consecuencias que tuvo el cambio de dependencia administrativa de los docentes, haciendo referencia a la “Dependencia Múltiple” bajo la cual serían contratados.

“Dependencia múltiple: el contrato señala que el profesor estará obligado a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe

inmediato, el Director del establecimiento, o por el Alcalde, o por su representante” (Ibíd.: 7)

El fundamento para los cambios que se visualizaban en la realidad del magisterio, fue la eliminación del Decreto de Carrera Docente (DFL 2327), por lo tanto, los docentes se comenzaron a regir por el Código del Trabajo, como todos los trabajadores comunes del sector privado, perdiendo el trato especial por la naturaleza profesional de la carrera docente.

“La municipalización ha significado la privatización de las condiciones laborales de todo el sector docente, lo que ha tenido como consecuencias: despidos arbitrarios; inestabilidad laboral, baja de remuneraciones por el congelamiento de las subvenciones del gobierno; atomización del gremio; ninguna participación en la elaboración de políticas educacionales. Una política de descentralización que no cuente con el apoyo de los maestros difícilmente puede aspirar al éxito.”
(Latorre et -al., op-cit.: 41)

De esta forma, muchos de los preceptos contenidos en la antigua legislación, quedaron en manos de los Alcaldes, quienes como derecho de todo empleador, tuvieron el poder de decidir si negociar o no con los docentes para poder llegar a algún acuerdo.

Es decir, cada establecimiento determinaba el salario de sus profesores, y ellos perdieron los beneficios que tenían hasta ese momento como funcionarios públicos.

Debido a la nueva política de educación superior, la formación inicial de los docentes también sufrió, ya que se distinguía a las universidades de los institutos o centros de formación técnica, dando a la primera la exclusividad de dar los grados académicos, pero permitiendo ejercer a todos los titulados.

“La base de conocimiento de la formación del profesorado ha crecido en forma continua, y el marco institucional responsable de su realización se ha diversificado de manera radical. Al mismo tiempo, el status de la profesión docente ha decrecido.” (Cox, 1990: 299)

Según el análisis visto, las demandas aumentan en consideración a la formación docente, no así la retribución en ingresos, ni el reconocimiento de la profesión.

Todos los cambios mencionados con anterioridad, a través del proceso de descentralización, no dejaron ajenos a los docentes, quienes se vieron afectados en diversas áreas de su profesión.

La finalidad de este proceso, fue generar una descentralización del sistema educativo, el cual a través del análisis realizado por diversos especialistas, se puede ver que se llevó a cabo sin contar con los recursos y condiciones necesarias para su éxito, y lo que resulta más impactante, es que fue un proceso que concluyó sin lograr una efectiva socialización del poder de decisión entre los variados actores escolares.

CAPÍTULO V:

CARACTERIZACIÓN DE LAS COMUNAS DE ESTUDIO Y ESTATUTO DOCENTE

Los antecedentes que se presentan a continuación, tienen el propósito de entregar una panorámica general de la situación social de las Comunas de Lo Espejo y Maipú, ya que es allí donde se ubican geográficamente los cuatro establecimientos educacionales municipalizados, en los cuales se ha llevado a cabo el presente estudio investigativo.

Luego se señalan los aspectos más importantes del Estatuto Docente, donde se mencionan los orígenes y fundamentos de este cuerpo legal, así como también aquellos artículos que se encuentran estrechamente ligados a la temática de estudio, es decir, a las condiciones laborales de los docentes.

1.COMUNA DE LO ESPEJO

El 20 de enero de 1930 se dicta el decreto Ley que determinó las comunas del Gran Santiago, indicando que la comuna de La Cisterna, que pertenecía al departamento La Victoria, pasaba a Santiago designándose a la vez a Lo Espejo como un distrito de ella.

En los decenios 1960-1970 la zona sur de Santiago continuó extendiéndose con loteos, "tomas ilegales" de terrenos, poblaciones marginales y campamentos, que fueron invadiendo la zona agrícola periférica. Durante ese período se crearon los asentamientos más importantes, como son las poblaciones José María Caro, Santa Adriana, Clara Estrella, Lo Valledor y Villa Sur, siendo sus límites comunales: norte Pedro Aguirre Cerda, sur San Bernardo, este La Cisterna, oeste Cerrillos.

Según el último censo (2002), Lo Espejo cuenta con una población de 15.666 habitantes, siendo la población femenina de un 57,322 % y la población masculina de un 55, 478 %. La alfabetización se eleva a un 84,57%.

La Municipalidad de Lo Espejo posee la administración comunal a cargo del Alcalde Carlos Inostroza Ojeda, para el periodo 2004-2008

En relación al área educacional, la comuna posee el Departamento de Educación Municipal, el cual es un organismo público que desarrolla la Administración y Gestión Educacional de las Escuelas y Liceos de la Comuna. El jefe del Departamento de Educación Municipal, es la Sra. Patricia Coloma Rodríguez.

Este departamento cuenta con un staff de Profesionales de la Educación que trabajan en diversas áreas tales como: Unidad Técnico pedagógica (UTP), Educación Extraescolar, Salud y Alimentación Escolar y Prevención Educacional.

2.COMUNA DE MAIPÚ

Por medio del Decreto Ley N° 68, del 22 de diciembre de 1891, firmado por el Presidente de la República Jorge Montt, se creó la Municipalidad de Maipú. Su primer alcalde fue don Agustín Llona Albizú y su actual alcalde es don Alberto Undurraga Vicuña, para el período 2004-2008.

Los límites comunales: Al norte con Pudahuel; al nororiente con Estación Central y Cerrillos; al sur con San Bernardo y Calera de Tango; al poniente con Padre Hurtado y Curacaví. Según el último Censo (INE; 2002), Maipú tenía un total de 468.390 habitantes, (48,5% hombres y 51,5% mujeres) El alfabetismo se elevaba al 98,5% de la población mayor de 10 años.

En cuanto al área educacional, la comuna cuenta con la Corporación de Servicios y Desarrollo, CODEDUC, la cual fue creada el 4 de Julio de 1986, a través del decreto N° 619 que dispuso, en ese entonces, la administración directa de 17 establecimientos públicos de la comuna de Maipú y otros 6 colegios que pasarían más tarde al Municipio de Cerrillos por reestructuración territorial. La CODEDUC es una entidad de derecho privado, y tiene por función la planificación de los recursos pedagógicos y administrativos, para dar

cumplimiento a las necesidades de la totalidad de los establecimientos municipalizados de la comuna de Maipú, lo cual realiza en cumplimiento de la normativa vigente.

En su carácter de organización de servicio público, tiene la misión de administrar y gestionar la Educación Municipal de la comuna de Maipú, que en la actualidad, está conformada por 27 establecimientos educacionales que cubren todos los niveles y modalidades: sala cuna; enseñanza pre escolar; enseñanza básica; enseñanza media científico humanista y técnico profesional, y programas de educación para adultos

La Corporación es administrada por un Directorio compuesto por 4 miembros, además del Alcalde el cual preside el directorio. Los miembros se eligen de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 del estatuto, que indica que uno de los directores será elegido por el Alcalde de una lista que enviará el Directorio de la Corporación, otro miembro será de libre designación del Alcalde y permanecerá en su cargo mientras no sea removido por éste. Los dos miembros restantes serán elegidos de entre los socios activos por la asamblea general de socios.

Los integrantes del Directorio de la CODEDUC son el Presidente Sr. Alberto Undurraga Vicuña, Alcalde Ilustre Municipalidad de Maipú, Ingeniero Comercial; Director Carlos Delgado Álvarez, Director representante de la comuna, Roque Francisco Pérez Donoso, Presidente Unión Comunal N° 1 de Juntas de vecinos de Maipú, Directora Educación, María Luisa Rivera.

Luego de la breve descripción las comunas en las cuales se inserta la investigación, se presentará un extracto del Estatuto Docente señalando aquellos elementos más importantes para la comprensión de este estudio.

3. ESTATUTO DOCENTE: UN PILAR DE APOYO A LA LABOR DOCENTE

El Estatuto Docente, a presentar a continuación es el resultado de una serie de cambios normativos en materia de legislación para los profesionales de la educación.

En 1951, se dictó la declaración del Decreto con Fuerza de Ley N° 227 estableció que el Estatuto de la Carrera Docente sería dependiente de las direcciones generales de Educación. En 1953 el Gobierno de Ibáñez dictó un nuevo Estatuto Administrativo. En 1960 se dictó un nuevo Estatuto Docente, Decreto con Fuerza de Ley N° 338, el cual estableció en Título VI Normas Especiales para el Personal Docente dependiente del Ministerio de Educación. En 1978 se legislo nuevamente con el Plan Laboral del Decreto Ley N° 2200, el cual establece una relación de carácter común y no estatuaría. (Cajas, 2002: 1)

Luego de estos cambios llegamos a 1981, al período de la dictadura militar donde se comienza a desarrollar el proceso de la descentralización de los servicios del Estado, dando pie al traspaso de los Establecimientos Educativos, hasta esa fecha dependientes técnica y administrativamente del Ministerio de Educación, hacia la administración municipal dando origen a las Corporaciones Educativas y las Direcciones o Departamentos de Administración de Educación Municipal (D.A.E.M.)

Cesando estos procesos en el año 1991, con la llegada de la democracia, se promulga la Ley N° 19.070, la cual marca el inicio del proceso de recuperación de los derechos perdidos por los educadores(as) durante la dictadura militar.

Por consiguiente, el Estatuto Docente es el principal marco legal con el que se rigen las condiciones de servicio del personal docente. Éste se aplica a todos los profesionales de la educación, cualesquiera que sea el tipo de establecimiento educacional donde trabajan (municipal, particular subvencionado, particular pagado).

Sin embargo, el Estatuto configura de manera diferenciada los contratos de los docentes dependiendo de dónde trabajan. Aquellos que se desempeñan en establecimientos municipales se rigen por el tipo de contrato que se denomina carrera docente. En contraste, los que se desempeñan en el sector particular se rigen por un contrato privado, regulado por las normas del Código del Trabajo que se aplica a todos los trabajadores del sector privado. Los profesores contratados dentro del sector público son considerados como funcionarios públicos. (Robalino et al 2005:140)

La finalidad central del Estatuto Docente fue devolver a los profesores el reconocimiento económico y social que habían perdido durante la época de dictadura. Además se intentaba producir en ellos una actitud mas positiva hacia la descentralización. (Espínola, op-cit.).

Para la consecución de estos objetivos se realizarían aumentos salariales, se propendería a la estabilidad laboral, y se volvería a hacer partícipes a los docentes en la toma de decisiones de las escuelas.

En relación al aumento salarial, este fue otorgado por dos vías: a) se estableció la Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN) para que ningún profesor tuviera un sueldo inferior a los US \$360 mensuales. b) Se introdujeron incentivos relacionados con la experiencia, el perfeccionamiento, los cargos de responsabilidad y a las labores en áreas apartadas de la ciudad. (Ibíd.)

“Gracias al ED, las remuneraciones subieron en un 26% entre 1991 y 1993, y para 1994 habían subido un 33%” (Ibíd.: 157)

Ahora bien, en cuanto al tema de la estabilidad laboral, el Estatuto Docente sólo aseguró laboralmente a aquellos docentes del sector municipalizado, ya que sólo pueden ser despedidos por razones que atenten contra el derecho laboral común. (Ibíd.:158)

Con la creación de Consejos Escolares, se aseguró una forma de profesionalización de los docentes, al participar en temas administrativos y académicos en las escuelas.

La instauración de este Estatuto, trajo consigo un aumento en las diferencias entre las escuelas municipales y particulares, en las temáticas de administración de personal. Este asunto generó inquietudes en el sector municipal, ya que las políticas laborales no serían negociadas a nivel local, sino a nivel central.

Este conflicto entre el sector local y central, produjo una propuesta de reforma al Estatuto en el año 1993, con el objeto de “flexibilizar la administración del personal” (Ibíd. 159) la cual no fue aprobada, por la resistencia que manifestó el Colegio de Profesores.

A continuación se presenta una breve extracción del Estatuto Docente, con la finalidad de dar a conocer aquellos elementos referentes al tema de estudio, vale decir, se mencionarán los siguientes aspectos:

- Funciones profesionales
- Carrera de los profesionales del sector municipal
- Derechos del docente
- Asignaciones
- Jornada de trabajo
- Término de relación laboral

Normas Generales

Artículo 1º: Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación prebásica subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro.

Funciones Profesionales

Artículo 6º: La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel Prebásico, básico y medio. Para los efectos de esta ley se entenderá por:

a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.

b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.

De la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal

Ámbito de aplicación

Artículo 19: Para estos efectos, se consideran "sector municipal" aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional de cada Municipalidad (DAEM), o de las Corporaciones Educacionales (CODEDUC) creadas por éstas o los que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educacionales privadas.

Artículo 25: Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados. Son titulares los profesionales de la

educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes

Artículo 29: Los profesionales de la educación serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones, mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda.

Derechos del personal docente

Artículo 36: Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto.

Artículo 42: Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo.

De las asignaciones especiales del personal docente

Artículo 47: Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de las siguientes asignaciones: de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica.

Artículo 49: La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador, y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la

remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro

De la jornada de trabajo

Artículo 68: La jornada de trabajo de los profesionales de la educación se fijará en horas cronológicas de trabajo semanal. Esta jornada no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador.

Artículo 69: La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas. La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas, excluidos, los recreos, en los casos en que el docente hubiere sido designado en una jornada de 44 horas. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas. Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

La docencia de aula semanal para los docentes que se desempeñen en establecimientos educacionales que estén afectos al régimen de Jornada Escolar Completa Diurna, no podrá exceder de las 32 horas con 15 minutos, excluidos los recreos, cuando la jornada contratada fuere igual a 44 horas semanales. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas.

La docencia de aula efectiva que realicen los docentes con 30 o más años de servicios, se reducirá a petición del interesado a un máximo de hasta 24 horas, debiendo asignarse el resto de su horario a actividades curriculares no lectivas, lo que regirá a partir del año escolar siguiente, o en el año respectivo si no se produjere menoscabo a la atención docente.

A continuación, se hacen algunos alcances al artículo del Estatuto que trata el tema del contrato y la jornada laboral que corresponde.

Los docentes a contrata se integran de igual manera a la dotación que los titulares, no obstante las condiciones horarias pueden sufrir modificaciones, ya que los profesores a contrata pueden ser destinados a cubrir horas a otros establecimientos de la comuna, y el titular no (Art. 42).

Las horas a contrata deben ser siempre consideradas dentro de la respectiva dotación docente (op-cit, 175) Los docentes a contrata no pudran desempeñar funciones directivas (op-cit, 177).

En relación al Estatuto Docente, vemos que cumple un doble rol, y a la vez es un pilar de apoyo a la labor docente en todos sus ámbitos ya que fija todas las reglas de la docencia en sector municipalizado y particular subvencionado, y por otra parte posee elementos que no quedan ajenos a la mirada crítica de los docentes, como lo es el Art. 42, que norma la movilidad de un establecimiento a otro para el cumplimiento de los horarios de los docentes.

Decreto Supremo de Educación N° 453 de 1991;

Norma la docencia de aula en Jornada Escolar Completa

Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales e igual o superior a 38 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

Por consiguiente, se deduce que dentro de las actividades curriculares no lectivas, los profesionales de la educación que desarrollen labores docentes y tengan una asignación o contrato de 20 o más horas cronológicas de trabajo semanal en el establecimiento, tendrán que destinar un tiempo no inferior a dos horas cronológicas semanales, o su equivalente quincenal o mensual, para la realización de actividades de trabajo técnico pedagógico en equipos tales como perfeccionamiento, talleres, generación y evaluación de proyecto

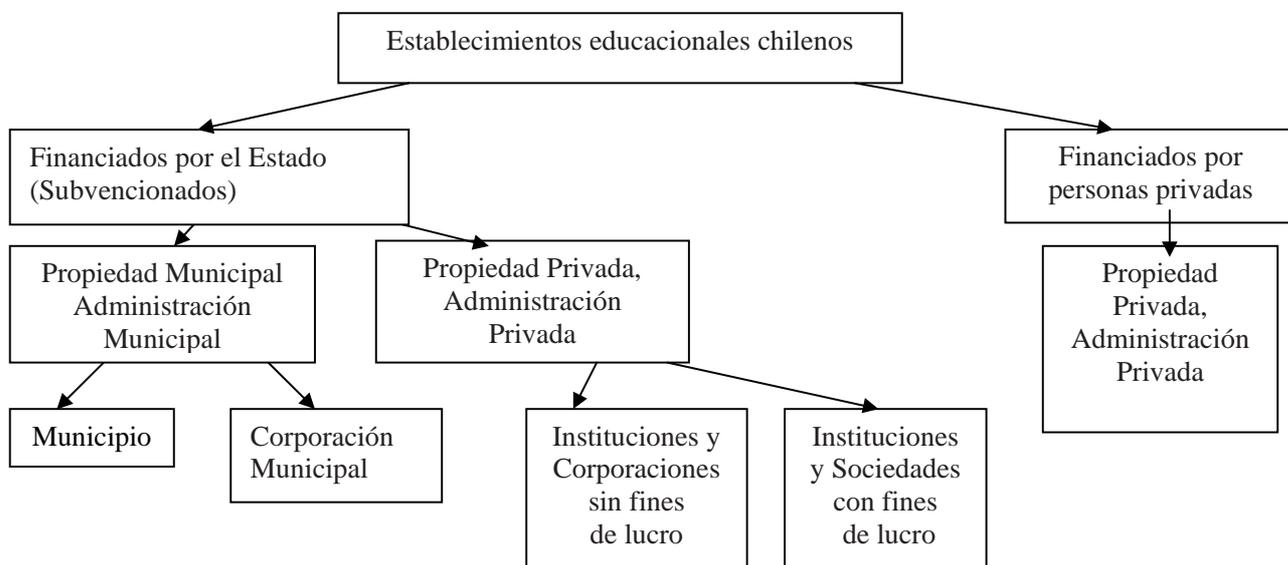
curricular y de mejoramiento educativo. Sin embargo, el cumplimiento de dicha obligación, no determina que tales horas deban significar un aumento de la carga horaria del docente y, por ende, un incremento de la remuneración en los términos que convengan las partes (docente y el establecimiento) dentro del marco legal.

4. ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES DEL ESTUDIO

A continuación se presenta una breve reseña de cada establecimiento educacional que abrió sus puertas a esta investigación. Antes de la descripción de los establecimientos, se realiza una breve reseña del financiamiento de los establecimientos educacionales en Chile, con la finalidad de explicar la dependencia de cada uno de ellos.

GRÁFICO N° 2

CLASIFICACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS CHILENOS SEGÚN FUENTE DE FINANCIAMIENTO - AÑO 2008



Fuente: Adaptación esquema PREAL (Programa de Promoción de la Reforma Educacional en América Latina y el Caribe) junio 2005.

En nuestra actualidad, la educación subvencionada que se financia con aportes estatales cubre cerca del 90% de los establecimientos y la matrícula escolar del país. Estas escuelas se dividen en municipales y particulares, atendiendo al 60% y 40% de la matrícula pública, respectivamente. Los establecimientos privados subvencionados son administrados por instituciones, corporaciones o sociedades que pueden o no tener fines de lucro. Los demás establecimientos son administrados por proveedores privados sin financiamiento público (Ver gráfico N° 2).

A continuación se presentan los establecimientos en los cuales se desempeñan los sujetos de la presente investigación. Cada uno de ellos posee una administración pública a través de las corporaciones municipales.

En cada descripción se señalan datos característicos de cada uno, datos de contacto, tipo de jornada, cantidad de profesores, entre otros. Además se entrega la visión que posee cada uno de ellos respecto a su quehacer educativo.

Colegio República de Guatemala N° 264

Nombre	: Colegio República de Guatemala N° 264
Dirección	: Germán Riesco N° 3315
Director(S)	: Héctor Núñez Acevedo
Tipo De Enseñanza	: Humanista – científico
Jornadas	: Jornada Escolar Completa
Niveles que atiende	: Prebásico y Básico Completo

Esta escuela tiene como misión la formación integral de los alumnos y alumnas (cognitiva, valórica, afectiva, social y psicomotora) sin distinción alguna. Con una preocupación constante en el crecimiento personal del alumno, reforzando hábitos y valores en conjunto con los padres y apoderados, para lograr un alumno constructor y práctico frente a un mundo globalizado

Les enseña a aprender a utilizar estrategias adecuadas para lograr aprendizajes enriquecedores y significativos, y los orienta frente a una enseñanza superior y a la inserción en la sociedad en forma positiva (Proyecto Educativo Institucional).

Centro Educacional Cardenal José María Caro

Nombre : Centro Educacional Cardenal José María Caro
Dirección : Av. Cardenal Caro 03745
Director(S) : Seomara Ferrada Venegas
Tipo De Enseñanza : Técnico Profesional
Jornadas : Jornada Escolar Completa
Niveles que atiende : 7° Básico hasta 4° Medio
Dependencia : Departamento De Administración De Educación Municipal DAEM – Lo Espejo

La misión que se propone este establecimiento es acoger sin discriminar al adolescente y al adulto en un proceso educativo formador y orientador, otorgando las opciones vocacionales con que cuenta el establecimiento que le permitan enfrentar en igualdad de condiciones al ámbito competitivo laboral, desarrollándose como un ser integral, capaz de adaptarse a un mundo en constante cambio.

Escuela General San Martín

Nombre : General San Martín
Dirección : Av. 5 de Abril 409
Director(S) : Ximena Berrios P.
Tipo De Enseñanza : Humanista – científico
Jornadas : Jornada Escolar Completa
Niveles que atiende : Prebásico y Básico Completo
Dependencia : Corporación Municipal de Educación CODEDUC Maipú

La Misión de esta escuela es entregar a los niños y niñas una educación integral, para el desarrollo de valores, capacidades y habilidades, privilegiando el sentido de crítica y autocrítica, con el fin de habilitarlos para la inserción de colegios de continuidad de acuerdo a sus vocaciones.

Escuela Vicente Reyes Palazuelos

Nombre : Escuela Vicente Reyes Palazuelos
Dirección : Av. Elizabeth H. 500
Director(S) : Carlos Reyes H.
Tipo De Enseñanza : Humanista- científico
Jornadas : Jornada Escolar Completa
Niveles que atiende : Prebásico y básico completo
Dependencia : Corporación municipal de educación CODEDUC –Maipú

La misión del establecimiento educacional Vicente Reyes Palazuelos, es estar abierto a los cambios que emanan de la reforma educacional, a la comunidad y su entorno, siendo esta una escuela alegre, positiva, integradora y creativa, tolerante, con una visión crítica del mundo para ser un aporte a la sociedad.

TERCERA PARTE:
ANÁLISIS DE DATOS

CAPÍTULO VI:

HACIA LA DE-CONSTRUCCIÓN DEL DISCURSO

El presente capítulo, tienen por objetivo dar a conocer los análisis referentes a los objetivos de este estudio. Primero se explica brevemente la forma como se realizó el análisis de contenido y su importancia para este estudio, luego se presentan los resultados emanados de cada establecimiento educacional donde se desempeñan los docentes que participaron de esta investigación.

Desde la investigación cualitativa, se pretende la comprensión de las complejas interrelaciones que se dan en la realidad, es por ello que, a través del análisis de contenido, se busca interpretar los discursos de cada hablante por medio de la re-construcción de los textos emanados de los participantes de la investigación.

“El análisis que aquí se propone, dice relación con el procedimiento de ir distinguiendo, separando y priorizando elementos de los discursos vertidos en entrevistas individuales o grupales, de tal manera de poder reconocer y diferenciar los tópicos y lugares comunes que aparecen en los dichos de los sujetos convocados”
(Echeverría, 2005:7)

Por tanto, a partir de la información recogida a través de los focus group, se realizó una transcripción detallada de cada sesión con los docentes participantes en esta investigación.

Es necesario destacar que, las categorías para la realización de este análisis, fueron predefinidas, sobre la base de las preguntas de investigación, y responden a la elección del *Criterio Temático*, A través del cual *“Considerando conversaciones, sucesos, actividades que ocurren en la situación estudiada, es posible encontrar segmentos que hablan de un mismo tema”* (Taylor y Bodgan, 1987: 207)

Luego de la lectura de las sesiones de Focus Group, se realizó la reducción del texto, en frases con sentido en relación a las categorías, y luego éstas fueron agrupadas. En seguida, a partir de la selección de categorías resultantes, surgieron una serie de temáticas emergentes, en donde fueron graficados cada uno de los planteamientos de los docentes, a través de las citas textuales que reflejaban el sentido más importante del discurso de estos actores.

Para la transcripción de las citas textuales del discurso de los docentes, se utiliza un abreviación de cada Profesor y un número (Ej.: Prof. N°), que los caracteriza por cada establecimiento educacional, ello con la finalidad de proteger la identidad de los sujetos del estudio.

A continuación se presenta en forma esquemática las categorías y subcategorías a trabajar en el análisis.

CUADRO N° 3
CATEGORÍAS PREDEFINIDAS

Categoría	Subcategorías
Situación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tipo de contrato</i> • <i>Remuneración en relación con la jornada laboral</i>
Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Relaciones entre docentes</i> • <i>Relaciones con directores</i> • <i>Relaciones con alumnos</i> • <i>Relaciones con padres y apoderados</i>
Infraestructura Y Entorno Que Rodea El Establecimiento	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Infraestructura</i> • <i>Entorno que rodea el establecimiento</i>
Salud Física	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Alimentación diaria</i> • <i>Descanso diario</i>
Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Satisfacción laboral</i> • <i>Reconocimiento de la labor docente</i> • <i>Factores que impiden realizar proyectos</i>

Fuente: Investigación Directa

La categoría N° 1 **Situación Laboral**, se subdivide en las siguientes subcategorías:

1.1. **Tipo de contrato:** Los contratos que establecen las Corporaciones de Educación Municipal (CODEDUC), y los Departamentos de Administración Municipal (DAEM) respectivos de cada comuna, son dos tipos de contratos: Contratos Titulares, los cuales integran a los profesores a la planta docente del establecimiento y, los Contratos a Plazo, o a Contrata, calidad que se define de acuerdo a lo dispuesto en el del Estatuto Docente (art. 25), como aquellos que desempeñan labores docentes Transitorias (aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación sólo por un determinado período de tiempo), Experimentales (tienen por objeto aplicar un nuevo plan de estudio o una nueva metodología por un tiempo determinado), Optativas (aquellas que se desempeñan respecto de asignaturas que tengan tal calificación en los planes de estudio), Especiales (aquellas que tienen por objeto desarrollar ciertas actividades pedagógicas no permanentes) o de Reemplazo de titulares.

1.2) **Remuneración y jornada laboral:** La remuneración de los docentes del sector público, esta pactado año tras año a través art. 35,83 y 5° transit. del Estatuto Docente, la cual quedó estipulada en valor de la hora de trabajo para docentes sin bienios en \$10.082 (desde marzo del año 2006 hasta febrero del año 2007) Contrato por 30 Horas \$302.460, contrato por 44 horas \$443.608. En este punto no sólo se analizan las horas estipuladas de la jornada laboral, sino además la relación con las horas de permanencia en el lugar de trabajo, y cómo esto afecta a los docentes.

La categoría N° 2 **Relaciones interpersonales** las cuales son todas aquellas interacciones comunicacionales que se producen al interior del establecimiento entre los diversos actores que componen la comunidad escolar. “En los trabajos dependientes o subordinados se da una relación entre quien organiza [...] el trabajo y los demás trabajadores [...] Existe un nivel formal y jerárquico que queda registrado en la estructura de una empresa y que se

manifiesta en las obligaciones del contrato. [...] La relación entre los propios trabajadores es también un aspecto social del trabajo” (Parra, 2003: 20)

Esta categoría se subdivide en las siguientes subcategorías.

- 2.1) Relaciones entre docentes**
- 2.2) Relaciones con directores**
- 2.3) Relaciones con alumnos**
- 2.4) Relaciones con padres y apoderados**

La categoría N° 3 **Infraestructura y entorno que rodea el establecimiento**, en este punto se analizan aquellos elementos que son parte de la construcción y servicios básicos del colegio, así como también del entorno que lo rodea, esto a partir de la visión de los docentes respecto a lo que ellos más les afecta en su quehacer cotidiano. Esta categoría se subdivide en las siguientes subcategorías:

- 3.1) Infraestructura y cambios en el establecimiento:** Se busca la percepción de los docentes respecto al estado y mantenimiento de la infraestructura, y de elementos que ellos consideren importantes a la hora de desarrollar su labor
- 3.2) Entorno que rodea el establecimiento:** Este punto comprende aspectos tanto físicos del entorno, como lo es la contaminación acústica, y aspectos sociales, como problemáticas de drogadicción, delincuencia, y violencia que se encuentran presentes en las zonas geográficas donde se sitúan los establecimientos.

La Categoría N° 4 **Salud física** En esta categoría se mencionan aquellos aspectos laborales que inciden en complicaciones físicas en los docentes. Las subcategorías de este punto son:

- 4.1) Alimentación diaria:** Se pretende indagar en los hábitos alimenticios de los docentes y el tiempo que le otorgan a esta rutina.
- 4.2) Descanso diario:** Lo que se busca es saber si están satisfechos con el tiempo de descanso que poseen. “*El descanso no sólo sirve para recuperarse del esfuerzo*

físico y de las pequeñas lesiones que se puedan producir en el trabajo, sino también para destinarlo a la vida familiar, a los intereses individuales, a las actividades sociales” (Ibíd.: 18)

La Categoría N° 5 **Salud mental**, Aquí aparecen los elementos laborales que están afectando aspectos de la salud mental de los docentes. Las principales consideraciones para analizar esta categoría serían las siguientes subcategorías:

- 5.1) **Satisfacción laboral:** se define como la actitud general de la persona hacia su puesto de trabajo, comprendiendo la actitud como un enunciado evaluativo sobre objetos, personas o acontecimientos. *“La idea de que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos, ha sido durante años una premisa básica” (Robbins, 2004: 25)*
- 5.2) **Reconocimiento de la labor docente:** En todo tipo de trabajo existen diversos factores motivacionales, y el reconocimiento se presenta como uno de ellos.
- 5.3) **Factores laborales que impiden realizar proyectos:** en este punto se analizan aquellos elementos del área laboral, que interfieren en el desarrollo de cada docente, tanto a nivel personal como profesional.

Luego del análisis de cada Establecimiento Educacional, se realiza una breve descripción de las temáticas emergentes en cada caso, las cuales se agrupan más detalladamente en el resumen final de los asuntos que no se definieron en un principio, los cuales, no obstante, contienen parte importante de la investigación, ya que derivan hacia otros intereses que se encuentran presentes en las entrevistas con los docentes.

1. ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL REPÚBLICA DE GUATEMALA.

En este establecimiento educacional de enseñanza básica, de la comuna de Maipú se lleva a cabo el primer acercamiento a los docentes. Este establecimiento se encuentra muy bien posicionado en la comuna, como uno de los mejores colegios municipalizados ya que ha obtenido mejores resultados del SIMCE (Sistema de Medición de la Calidad de la Educación).

CATEGORÍA N° 1: SITUACIÓN LABORAL

1.1 TIPO DE CONTRATO QUE POSEEN

En el caso de los participantes del Focus Group de este establecimiento educacional señalan poseer un contrato titular, lo cual es un hecho que los mantiene estables laboralmente.

1.2) REMUNERACIÓN EN RELACIÓN CON LA JORNADA LABORAL

Al ser un colegio que aún no implementa la Jornada Escolar Completa, los docentes tienen contratos que van de las 30 a 44 horas semanales. Lo cual les permite poder ampliar su jornada así como sus ingresos, trabajando en otro establecimiento durante la jornada de la tarde.

“Yo trabajo en dos colegios... una escuela no da para el mes”

(Prof. 6)

Señalan que la remuneración que obtienen por su trabajo no les satisface todas sus necesidades, por lo cual se ven en la obligación de trabajar en más de un establecimiento educacional, esto ya que las horas por las cuales son contratados no son suficientes para el mantenimiento de su familias.

“O sea para todo lo que hacemos, ganamos muy poco, lo que pasa es que mas que nada se cuenta lo que hacemos aquí en el colegio

pero uno aquí trabaja todo el día, se lleva trabajo para la casa”

(Prof. 3)

“Si nosotros tuviéramos un buen sueldo en un sólo colegio nos quedaríamos y trabajaríamos mucho mejor” **(Prof. 2)**

Por lo tanto, dicen que si lograran un considerable aumento salarial podrían desempeñar sus labores en un sólo colegio, con mayor tiempo para la preparación de sus clases.

“La necesidad de cada persona es lo que te hace trabajar, por plata, es todo por plata” **(Prof. 6)**

“...si ganáramos ochocientos mil pesos líquidos nos quedaríamos **(Prof. 2)**

En síntesis, con una remuneración óptima en un sólo establecimiento trabajarían más tranquilos, con menos presiones y con una mejor disposición en la preparación de sus clases más diversas, en relación con los contenidos dispuestos en el plan anual de estudios.

Hay profesoras que se han tenido que adaptar a la rutina diaria de trabajar en dos establecimientos, señalan que esa es la profesión que ellas eligieron, y deben adecuarse al sistema de esta manera para poder mantener sus ingresos durante todo el mes.

“Yo toda mi vida he trabajado en 2 colegios, además adquirí el ritmo, tenía el ritmo por que si tu te ponía a pensar como lo hacía, no se simplemente yo lo hago y cumplo en los dos lados” **(Prof. 6)**

Ahora bien, otro tema que sacan a colación los docentes, es que deben seguir realizando labores del trabajo en su espacio hogareño, en horarios que corresponden a las labores propias del mantenimiento de hogar y sus familias, ya que dentro de los horarios de trabajo en la escuela no logran finalizar la gran cantidad de funciones que deben desarrollar .

“Uno aquí trabaja todo el día, se lleva trabajo para la casa “

(Prof. 3)

“Yo encuentro bien el colegio, trabajo bien, me atengo a los recursos que hay, el horario que tengo es lo que está mal”

(Prof. 4)

Sin embargo no están de acuerdo con la jornada laboral que tienen en el establecimiento, por que no les alcanza para cubrir sus labores docentes.

CATEGORÍA N° 2: RELACIONES INTERPERSONALES

2.1 RELACIONES ENTRE DOCENTES

Las relaciones laborales que establecen los docentes de la planta del colegio en general las definen buenas, ya que no tienen mayores problemas. Señalan que logran entenderse entre ellos ya que tienen una comunicación más directa, y son los únicos que comprenden la magnitud de sus problemáticas diarias y así también es como se apoyan mutuamente para resolver sus problemas cotidianos al interior del establecimiento.

“Generalmente uno se lleva mejor con sus colegas, con sus pares, por que se tiene una relación más directa” **(Prof. 2)**

“Pasamos casi todo el día aquí, tenemos que tener un clima agradable, esta es nuestra casa (...) tanto tiempo en el trabajo que sería una estupidez no procurarse un buen ambiente” **(Prof. 4)**

Al permanecer la mayor parte del día trabajando en el establecimiento, los profesores señalan que son ellos los responsables de mantener un buen clima relacional, ya que no sería adecuado para el tipo de trabajo que realizan, de contacto directos con sus alumnos, tener malas relaciones ya que afecta directamente el estado de ánimo con el cual desarrollan su trabajo dentro del aula.

2.2 RELACIONES CON LOS DIRECTIVOS

Las relaciones que establecen los docentes con el director del establecimiento, son muy buenas, producto de la comunicación directa que tienen con él.

“...la planta docente es buena de este colegio, somos comprometidos con la labor, tenemos la camiseta puesta” (Prof.

5)

Los profesores cuando verbalizan el hecho que “tienen la camiseta puesta” demuestran un alto grado de compromiso con el establecimiento. A raíz de este compromiso de los docentes, es que se visualiza una cierta retribución por parte del colegio, ya que valoran el trabajo de los docentes y la forma como lo desarrollan.

“Cada uno sabe lo que tiene que hacer, nos dan una tarea y el director confía en que se va a hacer, uno la toma y esta lista”

(Prof. 6)

A través del discurso de los profesores se logra visualizar la importancia de la creación de relaciones colaborativas y con un alto grado de confianza entre ellos y la dirección de la escuela, ya que cuando se plantean el trabajar ambas partes en una misma dirección, los productos obtenidos se aprecian mucho mejor. Se demuestran compenetrados con su quehacer social y su responsabilidad, con la manera de educar a los alumnos.

2.3 RELACIONES CON LOS ALUMNOS

La mayoría de los docentes del establecimiento mantienen buenas relaciones con los niños y niñas de la escuela, procuran un buen trato con todos los alumnos.

“La relación con los niños es buena. Es amorosa, amena” (Prof. 7)

“Normales con altos y bajos” (Prof. 5)

Otro tema que señalan los docentes dentro de las relaciones con el alumnado, es como les influye la remuneración en el ánimo, ya que es un elemento que aparece nuevamente en el discurso como un factor que podría perturbar las relaciones, se clarifica esto en la siguiente cita:

“Si yo soy mal pagada trato que no se refleje en el ánimo ni en el desquite con los demás” (Prof. 4)

“Óptimas, uno aparta lo que son las cosas, o sea ellos no tienen la culpa... [...] De repente con algunos hay problemas” (Prof. 1)

Al mencionar el que los alumnos no tienen la culpa, se refieren a que no son ellos los responsables de que perciban ingresos que no los satisfacen, es por ello que realizan una separación entre lo que es su remuneración, la insatisfacción que les provoca y las relaciones con sus alumnos.

“El docente con alto sentimiento de eficacia, seguridad en su actuación y baja ansiedad, favorece en los alumnos al desarrollo de percepciones positivas respecto a sí mismos y sobre los compañeros. Así pues, tanto las relaciones que el profesor establece con sus alumnos como en su ejecución en el aula influyen positivamente en los resultados académicos y en el auto-concepto de los escolares. (Martínez, 2003: 7)

A través de esta cita, Martínez destaca la importancia de las relaciones que establecen los docentes con sus alumnos, la cual radica en la creación del autoconcepto en los alumnos, por lo tanto, es necesario tener docentes seguros y con bajos niveles de ansiedad para crear un ambiente propicio para el aprendizaje.

2.4 RELACIONES CON APODERADOS

Los profesores manifiestan que los apoderados son un grupo social con el cual se produce una relación despersonalizada, netamente funcional, producto de la desvalorización que

hacen los apoderados de los docentes, tema que será profundizado en la subcategoría 5.2) Reconocimiento de la labor docente.

CATEGORÍA N° 3: INFRAESTRUCTURA Y ENTORNO FÍSICO

3.1 INFRAESTRUCTURA Y CAMBIOS EN EL ESTABLECIMIENTO

Este establecimiento se encuentra actualmente en un proceso de diversos cambios en su infraestructura, ya que está definiendo los últimos detalles de la Jornada Escolar Completa.

Por la reestructuración que está sufriendo el colegio, los docentes señalan ser ellos los más afectados, ya que las oficinas y salas que utilizan para la realización de reuniones y consejos de profesores, las están usando como bodegas, ya que es allí donde están guardando todo el material que se encontraba en salas que están siendo remodeladas.

“Con la construcción ahora último, recién están arreglando y está todo como desordenado” (Prof.1)

“...y el próximo año vamos a tener una biblioteca, con materiales y todo, va a ser fabuloso” (Prof.1)

A pesar de las dificultades que les pueden acarrear estos cambios en el colegio, los docentes se encuentran con la mejor disposición para ello, ya que poseen amplias expectativas respecto de la nueva estructura que está adoptando el colegio. Confían en que será mejor tanto para ellos como para los alumnos, con nuevas y mejores instalaciones.

3.2 ENTORNO QUE RODEA EL ESTABLECIMIENTO

No hacen referencia a este punto los docentes, por lo cual se infiere que no mencionan las villas que rodean al colegio por que están insertos en un barrio residencial, al cual no se le atribuyen problemáticas sociales.

CATEGORÍA N° 4: SALUD FÍSICA

4.1 ALIMENTACIÓN DIARIA

Muchos de los docentes de esta escuela trabajan en otros establecimiento en la jornada siguiente, ya sea de mañana o de tarde, por lo tanto, el horario de colación queda supeditado los tiempos de traslado entre uno y otro, adoptando como horario de almuerzo los horarios de recreo en la tarde que sólo corresponden a quince minutos diarios.

“...sin momentos de colación ni nada” (Prof. 6)

Reconocen la importancia de una alimentación con horarios definidos para ello como un tema importante para mantener en funcionamiento equilibrado el organismo, sin embargo supeditan este tema a su trabajo.

4.2 DESCANSO DIARIO

Al desarrollar su trabajo en más de un establecimiento diariamente, completan una jornada laboral de 12 horas la cual les deja escaso tiempo de descanso, ya que las profesoras deben llegar a su hogares a realizar labores domésticas y de cuidado de sus hijos.

Además se llevan labores que no lograron finalizar en la escuela, para sus hogares, o deben realizar la preparación de clase y otras actividades no lectivas.

“...uno trabaja de 8 a 8 son doce horas” (Prof. 2)

“..Uno aquí trabaja todo el día, se lleva trabajo para la casa”

(Prof. 3)

Producto de las presiones de la escuela y de su labor docente concretamente, los docentes reconocen que muchos colegas han sufrido episodios de estrés durante largos periodos de tiempo, lo cual los mantiene constantemente alertas de no padecerlo para poder desarrollar bien su trabajo.

“...por que hay profesores que han estado con estrés, con muchas licencias y ahí te lleva a un mal físico también, no solamente mental por que es una cosa, física, que afecta a la salud, tantos años por ejemplo trabajando en 2 colegios, mal comida, Tomándose el frío y fuerte como roble, entonces ahora te va pasando la cuenta” (Prof. 6)

No obstante, no descartan el hecho que luego de más de 20 años de ejercicio de la profesión docente, no están totalmente sanos ni estables físicamente, ya que su cuerpo les demuestra un agotamiento físico.

CATEGORÍA N° 5: SALUD MENTAL

5.1 SATISFACCIÓN LABORAL

En consideración al estado actual de las situación laboral en los establecimientos del sector público señalan sentirse conformes con su labor y condiciones, ya que trabajan tranquilos, aparte de todas las presiones que puedan tener, lo que los ayuda a sentirse mejor es el ambiente que se genera en la escuela, ya que al interior del aula ellos son dueños de su labor.

“Yo encuentro bien el colegio, trabajo bien, me atengo a los recursos que hay” (Prof. 6)

“Yo lo encuentro normal para los tiempos que estamos viviendo” (Prof. 1)

“Acá no trabajas presionada, si por que somos bien autónomos cada uno en su sala, nos respetan mucho eso” (Prof. 3)

“...no nos están imponiendo nada, y eso hace que lo pasemos un poco mejor” (Prof. 3)

Reconocen la calidad de profesionales que son, ya que gracias a ellos ven que el establecimiento se ha mantenido firme frente a los diversos cambios que puedan ocurrir. Estas frases demuestran el grado de interés y vocación que tienen con el establecimiento.

5.2 RECONOCIMIENTO DE LA LABOR DOCENTE

En este aspecto, los docentes señalan diversos actores que participan en el reconocimiento de su labor, que son importantes según su consideración, entre estos actores se encuentran los padres y apoderados de los alumnos, y el sistema educacional representado por el ministerio de educación, como organismo encargado de elaborar las políticas públicas del área.

En primer lugar, se menciona a los padres y apoderados como un grupo el cual los ha ido desvalorizando progresivamente, ha dejado de creer en ellos razón por la cual ya no los respetan como antes.

“Cada vez somos más mal mirados por los apoderados, menos respetados por los apoderados” (Prof. 4)

“...Si pasa algo tu eres incapaz” (Prof. 2)

Ya sacaba a colación este tema Esteve, cuando los padres y apoderados de los niños les atribuían los logros y éxitos a sus hijos y los fracasos de éstos se los atribuían a los docentes, como lo relata la siguiente cita:

“Si todo va bien, los padres piensan que sus hijos son buenos estudiantes, pero si van mal piensan que los profesores somos malos enseñantes” (Esteve, 1999: 34)

Ahora bien, en un área más macro del asunto, se encuentra el Ministerio de Educación, el cual es encargado de las políticas educativas en las que los docentes no se sienten representados.

Específicamente los profesores señalan sentirse solos, ya que no tienen apoyo de ningún estamento público que los pueda acoger en caso de problemáticas de índole psicológica que no logren resolver por si solos, por lo tanto hay un vacío dentro del sistema.

“... no hay nadie que te pueda ayudar a ti “ (Prof. 2)

“Si hay psicólogos pero son para los niños, no hay psicólogo laboral ni nada hay un vacío dentro e ésto... ” (Prof. 1)

“Todo para los niños, nada para los profesores” (Prof. 4)

“no hay momento en que se acuerden de ti” (Prof. 2)

Todo cuanto profesional trabaja en el área de la psicología en las corporaciones está para trabajar con las problemáticas de los niños, y si los profesores tienen problemáticas relacionadas con sus alumnos deben buscar apoyo por sus propios medios.

Les exigen un buen producto, que es la educación entregada, pero no les otorgan los insumos ni el apoyo correspondientes. No sólo lo alumnos requieren de apoyo psicológico, ya que ellos también tienen periodos en los cuales padecen de problemáticas tales que no pueden resolver sino con un profesional que los guíe y oriente en sus soluciones.

5.3 FACTORES LABORALES QUE IMPIDEN REALIZAR PROYECTOS.

Los profesores mencionan como principal factor de descontento y obstáculo para lograr sus satisfacciones las bajas remuneraciones, ya que dan lo mejor de sí por la labor que cumplen y el sueldo no es proporcional.

“A veces uno siente un poquito de frustración, en el sentido que uno quisiera comprarse un libro que te ayude en la parte de pedagogía, unos libros fabulosos y carísimos [...] todo eso a la larga va dejando frustración” (Prof. 1)

El no poder adquirir insumos pedagógicos para la formación y mejoramiento de su carrera, va dejando sentimientos de privación de sus deseos, ya que no hablan de la posibilidad de darse lujos por que si, sino que todo lo revierten a la mejor educación que podrían entregar si tuvieran el acceso a aquellos materiales que requieren. Este aspecto les va bajando las expectativas de desarrollo en su vida cotidiana y aumentando los niveles de ansiedad al no poder lograr sus metas propuestas.

La ansiedad esta asociada muy frecuentemente a preocupaciones excesivas y estas preocupaciones se relacionan con algunos de estos síntomas en la persona: Nerviosismo, inquietud, dificultad para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, cefalea (dolor de cabeza), movimiento de las piernas e incapacidad para relajarse. La ansiedad, provoca un malestar significativo o deterioro en las relaciones familiares, sociales, laborales o de otras áreas substanciales en las actividades de cada persona que la padece.

“siempre hay recursos para infraestructura para los alumnos y apoderados y el profesor nunca aparece allí para apoyarlo, en cosas mínimas” (Prof. 4)

Señalan que el sistema constantemente esta designando recursos para diversas áreas de la educación, como lo son la infraestructura, mantenimiento, proyectos innovadores para los alumnos, etc., mientras que van dejando de lado uno de los elementos centrales en la educación, los docentes, sin interiorizarse en las necesidades que ellos puedan tener, como grupo social y como trabajadores partes de un sistema macro.

CATEGORÍAS EMERGENTES

En este caso aparece con mucho énfasis el tema de la percepción que tienen los docentes respecto a la educación en el siglo XXI.

VISIÓN DE LA EDUCACIÓN

Se produce una clara dicotomía al tratar el tema de la visión de la educación, ya que por una parte aparece una opinión de que la escuela es otra empresa más, igual a las demás, en donde despiden a los trabajadores que no producen lo que se les exige.

“Nosotros pertenecemos a una empresa más grande que es la corporación [...] es como toda empresa [...] como en todos los negocios, en una empresa si tu no produces no sirves simplemente, aquí o en cualquier parte” (Prof. 5)

Se podría decir que esta visión alude a la llamada “mercantilización de la educación”, en donde la educación busca una calificación para la competitividad, por lo tanto, se transforma en un producto que se debe “adquirir”. Un producto más en esta sociedad que levanta como valor central al mercado.

“...no, por que nosotros somos personas y estamos entregando valores” (Prof. 4)

Por otro lado aparece otra opinión, la cual se resiste en un primer momento a esta idea, ya que la docencia es una profesión que no sólo se encarga de entregar contenidos, sino que además entrega valores a los alumnos, los cuales no se pueden medir de forma estadística.

“...no somos números, no somos una estadística” (Prof. 4)

“Te ven como empresa, pero no somos una fábrica, no hay cosas tangibles, claro, no como los ingenieros comerciales...” (Prof. 2)

Sin embargo llegan a una conclusión, ya que sin querer asumir la idea de la escuela como empresa o educación como mercancía, que vendría siendo lo mismo es así como se sienten tratados en el sistema educacional. Una empresa que por lo demás no tiene en óptimas condiciones a sus trabajadores:

“Hoy las empresas actuales tienen un lineamiento de que hay que

tener bien al trabajador y aquí no ha llegado todavía, se dice que el mínimo de confort que tenga el trabajador va a ser más productivo en todo aspecto de la empresa, eso no se está aplicando, esa asistencia permanente para lo que sea. Y eso lo están aplicando empresas y esta recibiendo el doble” (Prof. 1)

Por lo tanto, los docentes ven que hay empresas que se preocupan de sus trabajadores ofreciéndoles diversos satisfactores de sus necesidades, en tantos que no visualizan los mismo desde la Corporación de Educación (CODEDUC) de su comuna.

A través de la descripción de la situación laboral actual que van realizando los docentes de su trabajo, hacen un análisis retrospectivo y dan cuenta de que la situación viene en un progresivo decaimiento, producto de la precarización de sus labores.

“Nuestra situación laboral en estos momentos de aquí a 20 años atrás, ya estamos casi rozando el suelo si ya está todo mal” (Prof. 4)

Los docentes hacen referencia a la crisis que vivencian en estos tiempos, ya que no pueden estar peor de lo que están. No obstante, en este establecimiento juegan un papel muy importante las relaciones que establecen los docentes entre ellos y con el director, ya que mantienen una comunicación fluida y constantemente con él para poder hacer llegar sus necesidades a la dirección, la cual a su vez trata en lo posible de entregarles todo el apoyo necesario, para que puedan desarrollar su labor docente de forma óptima. Por lo tanto, se destaca la capacidad del equipo de trabajo de este establecimiento para crear buenas relaciones, las que fomentan un propicio ambiente de trabajo.

A través del relato de los profesores, es posible visualizar la presión que poseen ellos al desempeñarse en un colegio con excelencia académica, al haber obtenido uno de los siete mejores puntajes SIMCE (2002) de la comuna. Este hecho los marcó, ya que desde entonces se sienten con la responsabilidad de lograr nuevamente prósperos puntajes con sus alumnos, ya que es un hito que ha posicionado a este establecimiento como uno de los mejores colegios municipalizados de la comuna.

2. LICEO CARDENAL JOSÉ MARÍA CARO

Este establecimiento se encuentra ubicado en la comuna de Lo Espejo, específicamente dentro de la población José María Caro. El Liceo es administrado por el DAEM de la comuna (Departamento de Administración de Educación Municipal) el cual se encarga del área Administración y Gestión Educacional.

CATEGORÍA N° 1: SITUACIÓN LABORAL

1.1 TIPO DE CONTRATO QUE POSEEN

CONTRATO TITULAR

Los profesores que poseen más años en el ejercicio profesional y que han permanecido gran cantidad de años en el mismo establecimiento, sienten que son los únicos que pueden gozar de seguridad laboral, ya que al poseer un contrato titular, no tienen la inseguridad de ser destinados a otros establecimientos. El tema de la estabilidad laboral es uno de los factores que mencionan como privilegio.

“Los profesores viejos somos prácticamente privilegiados”

(Prof. 3)

“Las personas que están contratadas son intocables, absolutamente intocables, hágalo bien o hágalo mal intocable”...

(Prof. 5)

“Un profesor contratado es inamovible” **(Prof. 5)**

El tema que los profesores con contrato titular no puedan ser removidos de sus cargos, a excepción de las causales de salud, fallecimiento, jubilación, renuncia, o sumario administrativo (Art. 72 del Estatuto Docente), les causa molestia a los profesores que poseen contrato a plazo, ya que sienten que los docentes titulares tienen esa gran ventaja de poder hacer mal su trabajo y que no los saquen de su cargo, en cambio ellos están

constantemente presionados, por que sus tiempos laborales son limitados, es decir solo un año académico.

CONTRATO A PLAZO

Los contratos a plazo están definidos según el Estatuto Docente, y se destaca de este tipo de contrato que “los docentes a contrata no podrán efectuar funciones docentes directivas” (Art. 26)

“Estar a contrata significa que el día 28 de febrero del año siguiente tú estas automáticamente cesante” (Prof. 5)

“No hay ningún profesional universitario que se maneje a contrata como un profesor” (Prof. 5)

Al establecer una comparación con otros profesionales los profesores señalan que están en desventaja, sienten que son los únicos que están con un tipo de contrato que los mantienen inseguros y tensos.

“Toda la gente que están contratando por un año, tiene una inseguridad laboral total” (Prof. 3)

La mirada desde los profesores titulares es comprensiva hacia la situación que viven sus colegas con contrato plazo, ya que logran visualizar las vivencias de inseguridad de estos. Dentro de estos docentes aparece un tema que les genera molestia, es que los trasladen de establecimiento año tras año. Esto sucede ya que los contratos que se efectúan en la comuna de Lo Espejo a través del departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) son contratos en los cuales el docente debe realizar su labor en el sector de educación municipalizada de cualquier establecimiento de la comuna que requiera de sus horas de trabajo. (Art. 42. Estatuto Docente)

“Tú no eres profesor de un Liceo eres profesor de la comuna por eso te dicen que te pueden cambiar en cualquier momento para otro colegio, donde necesiten horas tuyas” (Prof. 5)

“Eso es un problema, que te ves enfrentado a equipos distintos la gran mayoría del año” (Prof. 7)

“De repente hay un equipo que esta funcionando bien o relativamente bien [...] te lo rompen [...] sin mediar una razón...”

(Prof. 7)

Definitivamente los profesores no están de acuerdo en ser constantemente trasladados de establecimiento para cumplir las horas que les corresponden, ya que cuando logran establecerse y trabajar de forma óptima en un Liceo los trasladan, dejando los equipos de trabajo formados, y viéndose en la obligación de adaptarse nuevamente. Sienten que no consideran su opinión cuando requieren trasladarlos, y que además no les otorgan un fundamento en dichas ocasiones.

Recordemos que este tipo de contrato es producto de las transformaciones en la educación realizadas en la época dictadura militar, por tanto fueron cambios impuestos, sin solicitar sugerencia alguna a los afectados.

“A uno lo trasladan de un colegio para otro, sin preguntarte”

(Prof. 2)

“Yo no sé dónde me van a mandar y eso esta mal” (Prof. 1)

“Va a estar enero y febrero sin saber donde va a cumplir las horas” (Prof. 2)

En el mes de diciembre es cuando les avisan a los docentes con contrato a plazo, si deben o no dejar el establecimiento en el cual trabajan para trasladarse a otro. En caso que deban cambiarse a otro establecimiento, la fecha estimada en la cual conocen el establecimiento en el cual debieran trabajar es durante la primera semana de marzo. De esta forma, los profesores que deben ser removidos de su colegio o Liceo pasan un prolongado período de

tiempo con una tensión que se les acumula hasta el mes de marzo, en el cual se inicia un nuevo año académico.

1.2 REMUNERACIÓN EN RELACIÓN CON LA JORNADA LABORAL

Señalan no estar de acuerdo con las remuneraciones que perciben por su trabajo, no son suficientes para costear sus gastos mensuales, y tampoco le alcanzan para poder mantener a sus familias.

“...uno tiene que correr por falta de dinero, para ganarse un poquito más de sueldo, entonces eso tampoco nos deja quietos como para poder formar buenas clases” (Prof. 7)

Esta frase dice relación con la cantidad de colegios en los cuales los docentes deben realizar su labor profesional, ya que la mayoría de los docentes que trabajan en colegios con Jornada de mañana y Jornada de tarde, deben completar una jornada en un establecimiento y la siguiente en otro, esto a raíz de la cantidad máxima de horas, las cuales no pueden exceder a 33 horas semanales de docencia de aula (Art. 69 Estatuto Docente) por las que los pueden contratar en un colegio

“el dinero no alcanza, hay que trabajar harto hay que ingeniárselas par poder sostenerse” (Prof. 7)

“hay que buscar alternativas” (Prof. 7)

“...por que ahora tenemos que correr de un colegio a otro con poca plata” (Prof. 6)

La mayoría de los profesores de este establecimiento debe cubrir horas en otros colegios, al ser parte de su contrato, lo cual va en desmedro tanto de sus ingresos como de su desempeño, ya que gastan tiempo y energías trasladándose diariamente a otros establecimientos a cubrir horas, además señalan que los gastos en locomoción son altos a pesar que se dirijan a colegios o liceos de la misma comuna. Aquellos docentes que no

deben cubrir horas en otro establecimiento, trabajan en otro colegio para poder obtener ingresos superiores.

Dentro de los contratos que aparecen en el Estatuto Docente no existen cláusulas respecto a la realización de horas extras, por lo tanto, como deben regirse por él, no tienen la posibilidad que les cancelen el tiempo que deben quedarse en el establecimiento a finalizar sus labores.

“Si tu das tiempo es gratis (...) a los obreros les pagan tiempo extra, en cambio nosotros todo gratis, todo sale de nuestro tiempo de nuestro bolsillo” (Prof.6)

“...hay un dicho, nosotros los profesores somos los obreros dentro de los profesionales, por que aunque estudies 5 o algunos 6 años, de partida el sueldo, no hay ningún profesional que gane menos que un profesor” (Prof. 5)

Al compararse con otros profesionales que tienen la misma cantidad de años de estudios universitarios, se sienten en desmedro de ellos, ya que el sueldo no es igualitario para ambos, por lo tanto, los años de estudio no son el único factor para aumentar los ingresos, ya que además en su profesión reconocen los años de experiencia y perfeccionamiento como las principales y únicas vías de ascenso.

Sólo los profesores que tienen mas años trabajando en el establecimiento están mas conformes con su remuneración, ya que gracias a sus años de perfeccionamiento han logrado mejores ingresos a través de las asignaciones por experiencia y perfeccionamiento (Art. 47).

CATEGORÍA N° 2: RELACIONES INTERPERSONALES

2.1 RELACIONES ENTRE DOCENTES

Las relaciones entre los docentes están compuestas por una comunicación directa y fluida, principalmente entre los profesores jefes con la finalidad de dar a conocer elementos que permitan un mejor trato de las problemáticas que presentan los alumnos de sus respectivos cursos.

“Lo otro que hacemos es comunicarnos mucho entre los profesores jefes” (Prof. 2)

“Aquí nosotros tenemos un ambiente medianamente bueno y yo diría que bueno en general por que a uno lo acogen” (Prof. 5)

Como se están trasladando continuamente los profesores por las diversas escuelas y liceos de la comuna, cuando llega un docente nuevo al establecimiento, los profesores titulares se preocupan que tenga un buen recibimiento y logren adaptarse al sistema de trabajo que se desarrolla en el establecimiento.

“Este grupo humano es bueno por que cuando tu tienes problemas personales te apoyan” (Prof. 2)

Los profesores mantienen un constante apoyo de sus colegas, ya que son el único soporte que tienen cuando se les presentan diversas complicaciones de la vida personal y académica.

No obstante aparecen diversas opiniones en este tema, ya que si bien en un primer momento los docentes se encargan de otorgar una buena acogida a los nuevos profesores, después las relaciones van cambiando, y cada uno se preocupa más de sí.

“los profesores aquí somos súper cobardes, no nos apoyamos mucho” (Prof. 2)

“No de esa onda defendamos al colega [...] te fijas no se hace, por miedo tal vez, tenemos miedos que nos quedaron” (Prof. 2)

“Ahora yo digo no me la voy a jugar por nadie, por que cuando a uno le toca nadie hace nada” (Prof. 2)

A partir de una vivencia particular de una docente, se tiende a generalizar la situación de individualismo entre los docentes, ya que nadie discute dicha postura, por tanto se induce que esta postura es aceptada por los demás.

2.2 RELACIONES CON LOS DIRECTIVOS

Acá, en este tópico, los docentes hacen referencia a aquellos quienes establecen relaciones por interés con los directivos docentes, con la idea de lograr algún beneficio.

“¿Sabes tú quién es el que más abusa y utiliza todos los medios en cada colegio? aquellos que son amigos de los directivos docentes, los que no son amigos de los directivos docentes se les esta aplicando la regla continuamente en todo momento...” (Prof. 4)

Señalan que si no eres parte de la red de “amigos” de los directivos docentes, las normas del establecimiento serán mas rigurosas, mientras que si eres parte del círculo de los directivos docentes tendrás menos exigencias.

“Si tu le agregas mas atribuciones al directivo docente, no van a aplicar el echo de que tu seas mejor o peor van a aplicar el hecho de que si te tienen buena o te tienen mala” (Prof. 4)

Cuando reparan en el tema de las atribuciones, se produce una discrepancia entre los docentes, ya que hay algunos que señalan que deberían poseer más atribuciones los directivos para que sean ellos quienes decidan qué profesores quedarán contratados como titulares en los establecimientos, y por otro lado están los docentes con una mirada más

crítica respecto de las atribuciones, ya que si fuera decisión de los directivos el tema de las contrataciones, estas recaerían en las amistades de los directivos y no en los profesores que desarrollan mejor su trabajo.

“O sea están contigo que te dan un consejo, o sea la misma directora” (Prof. 4)

No obstante, la relación que establecen los profesores con los directivos docentes en éste Liceo es de apoyo mutuo.

2.3 RELACIONES CON LOS ALUMNOS

Dentro del Liceo existe un tipo de alumnos que provienen de familias, según comentan los docentes, que no son afectivas, al contrario, mantienen relaciones de violencia física y verbal. Esta situación afecta en la conducta de los alumnos, ya que están con un sentimiento de desconfianza continuo, por lo cual, cuando ven que un profesor se les acerca para demostrarles su afecto lo alejan, utilizando un vocabulario vulgar. Los alumnos no dejan que los profesores se les acerquen con intención de demostrarles un gesto de cariño, ya que piensan que pueden sufrir algún tipo de engaño por parte de ellos.

“El profesor tiene que estar distanciado mas menos afectivamente, [...] Por que si no piensan cualquier cosa, [...] Hay que hacerlo así en este medio (Prof. 7)

“Aquí el profesor tiene que estar no a la ofensiva sino a la defensiva” (Prof. 3)

A raíz del relato de los docentes es posible inferir que los alumnos del establecimiento provienen de familias que no le otorgan gran importancia a la demostración de afecto, por ello cuando un docente se les acerca adoptan una posición a la defensiva.

Al tratar la temática de las relaciones establecidas con los alumnos, los profesores comentan que el año 2006 tuvieron un “problema” con la OPD (Oficina de Protección de Derechos de Infancia) y no quisieron otorgar más datos de lo ocurrido, sólo demostraron molestia por que el colegio quedo estigmatizado por este suceso.

“Ahora en este momento todos los organismos que hay de defensa del niño menor [...] te llevan los cuentos ahí y te hacen tira un profesor” (Prof. 3)

“Llegan de la defensa de los derechos del niño, ahora no pero antes...” (Prof. 2)

Desde que ocurrió este “problema”, como señalan los docentes con la OPD, algunos docentes se han distanciado afectivamente de los alumnos, sobretodo los profesores más jóvenes, para evitar cualquier tipo de “mala interpretación” de las relaciones, y así prevenir más conflictos.

“Sucede que si tú tienes una relación con los jóvenes como corresponde tu los sabes tratar, o sea como sean tratados te van a tratar” (Prof. 7)

Finalizando este tema, señalan que es tan simple lograr un trato respetuoso con los jóvenes, que sólo basta que ellos sean tratados bien para hacer lo mismo.

El tipo de alumno que llega al Liceo lo definen como un alumno que se encuentra totalmente solo, falta de cariño y estímulos afectivos, razones que afectan directamente en las actitudes que ellos tienen.

“Este alumno de aquí es el alumno que viene con los distintos problemas con las distintas situaciones” (Prof. 2)

“Hay un niño que tiene el papá que es alcohólico y lo golpea todas las veces, dos que tienen los papás en la cárcel, o sea todos con

problemas y así en general, entonces uno se adueña de su curso y defiende a su curso...” (Prof. 2)

Al ver tanta carga negativa en los alumnos, los profesores se adueñan de sus problemáticas tratando de solucionarles todas sus complejidades y frustrándose muchas veces al ver lo limitado que es su accionar.

Terminan tratando a los alumnos como sus propios hijos, entregándoles mucho afecto, por que señalan que es la mayor carencia que poseen. Sienten que solo ellos pueden ayudarlos a salir adelante en su vida, por que no ven más apoyo.

2.4 RELACIONES CON LOS APODERADOS

Señalan los docentes que la relación que establecen con los padres y apoderados de los alumnos, se desarrolla funcionalmente, ya que hay apoderados que sólo van el último día de clases a retirar los informes de notas en caso que lo requieran, de lo contrario, hay apoderados que simplemente no van nunca al Liceo durante todo el periodo académico, no se acercan a los profesores ni siquiera para tener conocimiento respecto del aprendizaje y conducta de sus hijos.

“Claro, primero que todo el colegio es guardería, o sea en marzo te lo entrego y en diciembre lo retiro” (Prof. 5)

“El año pasado [...] Nunca vino a saber de su hijo entonces a ese niño yo lo he tenido que tirar solito” (Prof. 2)

Los profesores dicen que son ellos quienes al fin de cuentas deben hacerse cargo de los procesos educativos y de la formación valórica de los alumnos, aunque sólo les compete el ámbito educativo, esto por que hay alumnos que los dejan desamparados durante todo el período escolar.

CATEGORÍA N° 3: INFRAESTRUCTURA Y ENTORNO FÍSICO

3.1 INFRAESTRUCTURA Y CAMBIOS EN EL ESTABLECIMIENTO

Los profesores aquí se refieren sólo al entorno físico que los rodea, ya que es un factor que más afecta su labor docente diaria.

3.2 ENTORNO QUE RODEA EL ESTABLECIMIENTO

Cabe destacar que la población José María Caro, posee una historia marcada por la violencia y marginación hacia sus pobladores quienes recién a inicios de los años 60, durante el mando de Alessandri, y a través de la activa política de vivienda del Plan habitacional de dicho gobierno, se crea la población San Gregorio y la población José María Caro, siendo esta última la más grande en su extensión.

Por lo tanto la historia de esta población y muchas más de Santiago, hacen que la sociedad las estigmatice y margine, materializando aún más las diferencias sociales y económicas de los pobladores, por el lugar que ellos ocupan en la estructura social.

Por otra parte, la población José María Caro hasta 1973, constituía una de las poblaciones con mayor organización social y política del sur de Santiago.

“Estamos en un ambiente hostil, afuera y adentro, cuando hay peleas, aquí adentro pasa algo similar” (Prof. 2)

Al interior del establecimiento se tienden a reproducir los sucesos del exterior, ello por la influencia que ejercen los modelos de conducta que se desarrollan fuera del establecimiento, modelos que adoptan los alumnos que asisten al Liceo, quienes en su mayoría pertenecen a la población que rodea el Liceo.

“Afuera hay muchos vicios muchos robos...” (Prof. 2)

“Muchos profesores que no quieren venir a la comuna por que encuentran que es degradante no les gustan y muchas otras cosas...” (Prof. 7)

Producto de la realidad diaria de la población, que es agudizada por los medios de comunicación masivos, los profesores mencionan que muchos de sus colegas sienten temor de trabajar en dicha población, por los diversos obstáculos que deben enfrentar a raíz de las problemáticas que allí suceden.

“Yo soy de la población, para mí es importante estar aquí devolviendo la mano, yo estudie aquí” (Prof. 2)

La frase de este profesor denota un fuerte sentido de pertenencia y arraigo con la población, lo que hace aun más enriquecedor su trabajo, ya que no sólo se encuentra en este establecimiento por la valorización que ella posee de su labor profesional, si no que además se siente con la responsabilidad de entregar todos sus conocimientos así como también los valores y principios de los cuales ella se apropió a través de su paso por este Liceo.

Este sentido de pertenencia, que declara el docente se traduce en la construcción de su propia identidad, que realiza a partir del trabajo desarrollado en su escuela, según Simmel, este sentimiento se produce de la siguiente forma:

“ La identidad individual se construye, obligatoriamente a través del sentimiento de pertenencia a diversos grupos; que uno se conoce, en la medida que se ve reflejado por la imagen que posee, o cree poseer ante los integrantes de círculos inmediatos, ya que la propia mirada introspectiva, es decir a uno mismo, se nutre de las miradas de los “compañeros” lo mismo opera en forma contraria, lo que quiere decir a que nuestra mirada contribuirá a forjar las identidades de dichos “compañeros”.(Simmel, s/a)

Además se logra visualizar la conciencia de clase en los discursos de los docentes, quienes sienten que tienen más que entregar en esta escuela, que en otras, ya que señalan que son ellos mismos los que han optado por trabajar en la comuna.

CATEGORÍA N° 4: SALUD FÍSICA

4.1 ALIMENTACIÓN DIARIA

No hacen referencia a este punto ya que no tienen problemas de horarios para su alimentación diaria.

4.2 DESCANSO DIARIO

Señalan que son los únicos profesionales que desarrollan su trabajo en la casa, ya que al compararse con otros profesionales denotan mayor esmero y dedicación en su trabajo.

“...somos los únicos que llevamos pruebas, trabajo a la casa, los médicos no andan con los enfermos, los ingenieros, los arquitectos, nadie, nosotros somos los únicos que andamos con cuadernos, con carpetas, con pruebas con todo” (Prof. 6)

Además deben trasladarse con todos los materiales por que en el establecimiento no hay el suficiente espacio para guardarlos.

El hecho que deban prolongar su jornada laboral hacia su hogar se produce principalmente por las exigencias de la vida escolar, ya que las presiones constantes que poseen tanto del colegio como del DAEM, los obliga a tener que responder de forma rápida y oportuna.

“...hay momentos que se somatiza” (Prof. 1)

Luego de realizar durante muchos años su labor bajo una constante y amenazadora presión, señalan que van somatizando en su cuerpo todas las exigencias, las que visualizan por

medio de constantes jaquecas, largos períodos de tiempo agotados, sin siquiera tener ganas de volver a ver a los alumnos.

Señalan que existen profesores que se aprovechan del sistema, de forma tal que solicitan licencias hasta por un resfriado común. Este fenómeno les juega en contra a quienes realmente requieren licencias médicas, por que cuando esto ocurre pierden credibilidad quienes de verdad necesitan reposo.

“Hay profesores que usan y abusan del sistema, así como otros que son totalmente legales y que están enfermos de verdad, que les pasan las cosas de verdad” (Prof. 5)

“Corrigiendo pruebas en la casa llegamos a enfermarnos” (Prof. 6)

“A un colega nuestro, le aplicaron un decreto por Salud Incompatible con el servicio y a la larga todos vamos a llegar a eso, si corremos...” (Prof. 6)

Salud Incompatible: el alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud incompatible (Art. 148° Ley 18.883)

Los docentes, mencionan este artículo de término de relación laboral, ya que le ocurrió a un colega de ellos y dicen que no sirve de mucho por que con el estrés que trabajan, todos los profesores terminarán siendo despedidos según este artículo. Por tanto se visualiza la necesidad de modificar este artículo.

CATEGORÍA N° 5: SALUD MENTAL

5.1 SATISFACCIÓN LABORAL

Aquí mencionan el tema de la vocación, por sobre la remuneración, ya que esta última no les satisface pero siguen desarrollando su trabajo por que los complace en un ámbito personal.

“somos mal pagados pero nos gusta esta cuestión, es nuestra vocación por eso estamos aquí, de hecho la mayoría de los que estamos por lo menos el 90% esta por vocación” (Prof. 5)

*“y lo otro es por que tu quieres trabajar con este tipo de alumnos”
(Prof. 2)*

Otro aspecto que mencionan es que ellos deciden trabajar en la comuna con alumnos con diversas problemáticas sociales.

5.2 RECONOCIMIENTO DE LA LABOR DOCENTE

El que los alumnos enfatizan el apoyo que los docentes les otorgan durante todo el periodo escolar es un elemento satisfactorio para ellos, dentro de la ardua labor que les compete desarrollar en establecimientos municipalizados.

*“...son capaces de decirte profe pucha gracias, gracias por ayudarnos por escucharnos, y eso es lo que mas nos reconforta”
(Prof. 2)*

Los docentes señalan que sólo los alumnos le otorgan valor al trabajo que ellos realizan, al esfuerzo constante que tienen por tratar de generar una formación en sus alumnos que les permita que se puedan desarrollar y enfrentar las diversas situaciones que les depara la vida.

También esta presente el lado negativo en este tema, es decir, aquellos que desvalorizan la labor docente, en este caso los medios de comunicación, los cuales están constantemente “culpando” a los docentes por las distintas problemáticas de los alumnos.

“Nos bombardean a nosotros como malos trabajadores, que no tenemos logros, que salimos en la tele, que no logramos controlar los piojos, que no logramos controlar el SIDA, los embarazos...”

(Prof. 6)

“Un año salimos como tres veces en la tele [...]son aspectos negativos, y como eso es lo que vende [...]eso causa sensación, vende mas y tiene mas cobertura” **(Prof. 6)**

De acuerdo a lo planteado por los docentes, ellos visualizan la necesidad de vender que tienen los medios de comunicación de masas, como lo es la televisión, y de mostrar aquellos aspectos negativos del Liceo, y dejar ver las situaciones que causaran impacto.

“Vienen solamente cuando hay cosas malas” **(Prof. 2)**

“Las cosas buenas que nosotros hacemos aquí, nada sale”

(Prof.6)

Por el contrario, los medios de comunicación no tienen interés alguno en dar a conocer los elementos positivos que hay dentro de los establecimientos estigmatizados como lo es este Liceo.

“Nosotros tenemos que hacer lo contrario a lo que nos hace la sociedad el entorno, vale decir, tenemos que subirle el autoestima a los chiquillos...” **(Prof. 6)**

A pesar del daño que les causa a los docentes la sobre exposición de los aspectos negativos del Liceo, culpabilizándolos de problemáticas que están fuera de su control, ellos adoptan

una posición resiliente frente a la adversidad. Reconocen que dentro de su labor esta el ayudar a aumentar el autoestima a sus alumnos.

Los docentes señalan que su profesión ya no se valoriza como antes, por que hoy en día hay individuos, que sin ser docentes o profesionales del área de la educación, aparecen dando charlas acerca de la educación, lo cual les causa molestia a los docentes ya que son ellos los que tienen la autoridad para hablar de este tema.

Esta profesión ha ido de tumbo en tumbo [...]y esta tocando fondo de tal manera, que cualquier fulano ha aparecido dando una charla sobre educación, habla de valores, dice que esta cuestión es compleja que tiene muchas aristas ...” (Prof. 3)

En otras palabras se les ha escapado de las manos la apropiación de su profesión, quedando vulnerables al ojo crítico que poseen otros miembros de la sociedad civil que están abordando temáticas educativas. Este fenómeno, el que se incorporen otros profesionales de las ciencias sociales en los ámbitos educativos, que apunta al enriquecimiento de la discusión de las temáticas de la educación, para los docentes es una especie de invasión de su campo de acción, es por ello que se encuentran en desacuerdo.

5.3 FACTORES LABORALES QUE IMPIDEN REALIZAR PROYECTOS

La cantidad de tiempo que pasan desarrollando labores de su profesión les quita tiempo para dedicárselo a sus familias, y no se dan cuenta de esto hasta que ven situaciones problemáticas dentro de sus hogares, cuando ven que hay algo que no esta resultando bien.

“tu no tienes vida familiar” (Prof. 6)

“...eso ve perjudicada tu relación intra familiar” (Prof. 6)

Las familias luego de muchos años de trabajo comienzan a exigirles a los docentes que cumplan sus roles familiares, de padres o madres, según corresponda, ya que los profesores se involucran tanto en su trabajo, que dejan de lado sus familias.

CATEGORÍAS EMERGENTES

Específicamente en este establecimiento educacional se centraron en tres puntos los temas tratados: Impacto de la Jornada Escolar Completa, La Jubilación de los docentes, Subvenciones y labor docente.

APRECIACIONES ACERCA DE LA EXTENSIÓN HORARIA

Los docentes aquí se refieren al discurso que dieron las autoridades acerca de la Jornada Escolar Completa, señalan que las promesas que les hicieron en cuanto a aumentar sus ingresos fue una estafa.

“Una gran estafa por que dijeron jornada escolar completa va a ser mucho mejor para el profesor o sea le coartaron la posibilidad de trabajar en dos colegios [...] no tienes ninguna opción a no ser que sea en la jornada vespertina...” (Prof. 6)

“dijeron no el profesor va a tener menos horas y más sueldo donde mentira no existe” (Prof. 5)

Se sienten estafados, por que además perdieron la posibilidad de trabajar en dos colegios, ya que con los horarios de salida, no encuentran otro establecimiento al cual puedan ingresar a esa hora a desarrollar su labor docente.

Los docentes hacen una comparación entre la jornada de mañana y de tarde que tenían de antaño, y la actual jornada completa.

“En la jornada de mañana y tarde era mucho mas relajado, se trabajaba bien por que los alumnos llegaban en la mañana, ya se iban a las una y media o dos [...] pero se trabajaba mejor y los resultados eran mejores” (Prof. 2)

Señalan los docentes que les favorecía el cambio de alumnos en cada jornada, para el sistema de trabajo que poseen ellos, ya que en las primeras horas de la mañana y de la tarde lograban mayor atención de los alumnos.

“Este sistema de Jornada Completa es estresante” (Prof. 5)

Con el actual sistema de jornada completa, los alumnos en las horas después de almuerzo, ya no tienen energías para poder seguir participando en clases en la tarde.

“De tres y media a cinco y media ya no quieren nada, no quieren materia [...] y bueno y nosotros también estamos cansados, y tenemos que estar igual y tratando de meterle algún contenido (Prof. 2)

“Es que ni siquiera quieren jugar, tu les llevas alguna actividad que no sea contenido y tampoco” (Prof. 4)

“Empiezan las fugas, empiezan las simarras” (Prof. 2)

Además han aumentado las situaciones de violencia, según la percepción de los docentes entre los alumnos del establecimiento.

“Desde que empezó la jornada completa, hace 3 años, es cosa de ver a los chiquillos la violencia que se esta produciendo en los chiquillos” (Prof. 4)

“y eso es producto de esto, de la alta convivencia ya no dan mas, están desesperados” (Prof. 5)

“De repente hay peleas grandes terriblemente grandes de esas que se quieren matar y [...] y que se yo y ha sido por que se han topado (Prof. 2)

Criticar la deficiente implementación de la Jornada Escolar Completa en los establecimientos municipalizados, ya que no están los insumos necesarios para motivar a los alumnos con actividades más diversas.

“...ese era el objetivo también de la jornada completa, era tampoco para que no estuvieran en la calle, pero al final nos recargamos todos y estamos todos tensos” (Prof. 2)

En síntesis, en este Liceo lo que se ha logrado con la nueva jornada, es un aumento de la violencia entre los alumnos, así como el estrés que sienten al permanecer tantas horas dentro del establecimiento, tanto los alumnos como los docentes.

JUBILACIÓN INJUSTA

Este es un tema de gran interés y preocupación para los docentes como para los trabajadores en general, ya que lo único que quieren es tener una vejez tranquila sin preocupaciones.

“Las personas que están a punto de jubilar, [...] el sistema de AFP que existe, por ejemplo nos da la proyección de ganar una cantidad mas o menos digna para el profesor, y esa condición el profesor se desgasta, los niños se burlan de él, por causa que no puede jubilar en el tiempo justo, y ganando lo justo que ha significado haber trabajado toda una etapa, toda una vida”
(Prof. 7)

La preocupación de ellos radica en la disonancia que existe entre la cantidad de dinero proyectado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y la cantidad real de dinero que tendrán si jubilan en la edad que les corresponde por ley.

Por lo tanto para tener una mejor jubilación trabajan hasta después de su edad de jubilar, y el costo de ello es que los alumnos se burlen, por ser docentes que pertenecen a la tercera

edad. Todo esto con la finalidad de conseguir ingresos que les permitan jubilar tranquilos y con una cantidad “justa” por lo que ha sido “trabajar toda una vida”.

SUBVENCIONES Y LABOR DOCENTE

No están de acuerdo con el sistema de subvenciones que existe, ya que de ahí dependen principalmente sus ingresos, igualmente sienten temor que les puedan fallar en ese aspecto, como les ha pasado a algunos docentes en otros establecimientos.

“En el sistema de subvenciones, y el pago por asistencia de los alumnos, hay escuelas por ejemplo que se falsean los datos, aquí por lo menos esta escuela es honesta, [...] y por ejemplo en algunas comunas hay profesores que no les pagan las imposiciones, o no les pagan el sueldo, etc.” (Prof. 7)

“Es negativo por que tendría que haber otro sistema que haga producir buenos alumnos, pero producir que esos alumnos sean buenos alumnos con la tranquilidad del profesor” (Prof. 7)

Por otro lado, es un sistema que los presiona constantemente, ya que deposita en los docentes la responsabilidad de la asistencia de los alumnos y su rendimiento académico.

ROLES CON LOS ALUMNOS

Los docentes señalan que deben desarrollar funciones que le competen al rol de padre o madre, o tutor de los alumnos y no a ellos, ya que no tienen las suficientes herramientas para la tratar la enorme cantidad de problemáticas que les presentan a diario los alumnos.

“Nosotros aquí somos de todo, somos mamá, somos papá, somos consejeros, orientadores, somos los buenos amigos...” (Prof. 6)

“Hacemos de todo [...] Por que el alumno aquí [...] esta muy solo, muchos no tienen ni el papá ni la mamá, muchos viven con la abuelita, o están de allegados en un lugar donde ni siquiera son parientes” (Prof. 6)

El que los alumnos vivan en las diversas situaciones que mencionan los profesores, es un factor de preocupación constante para de ellos, sobretodo cuando los alumnos no asisten al establecimiento.

Al no tener la figura paterna o materna dentro de su familia, muchos de los alumnos buscan refugiarse en algún profesor “de confianza” en el Liceo, para tratar de suplir aquella figura ausente de un adulto significativo.

Todos los problemas que perciben de los alumnos, más la presión constante del establecimiento y de la sociedad en general que sufren los profesores, los lleva en variadas ocasiones, a padecer enfermedades de índole mental, principalmente estrés.

“Aquí la labor del profesor jefe es dura por que [...] tienes que encargarte de todo eso, y los chiquillos buscan también otros profesores con los que tienen confianza y van y le cuentan sus cosas... Igual te cargas harto de todo lo que ellos te relatan y de no poder hacer nada más que darles un consejo y escucharlos” (Prof. 2)

“A veces podríamos tener el tiempo pero son tantos, entonces ahí también hay una cuestión de cantidad de alumno que se atiende, y de cantidad de tiempo que uno pueda tener” (Prof. 7)

La cantidad de alumnos, y sus problemáticas no son posibles de tratar en un tiempo y espacio tan delimitado como el del establecimiento.

“El tiempo no nos ayuda para poder hacer una buena consejería, orientación a lo mejor profundizar más el tema para ayudar al alumno...” (Prof. 7)

A los profesores les produce frustración el no poder lograr contener a todos los alumnos que así lo requieren.

En un plano más macro de este establecimiento educacional, se destaca la constante discusión que se genera al tratar el tema de la tipología de contratos que existen según el estatuto docente, a través del cual los docentes con contrato a plazo quedan en desventajas de aquellos titulares. El tema específico que causa disgusto a los docentes en desventaja es que los que poseen contrato titular pueden realizar bien o mal sus labores, sin preocuparse de su estabilidad laboral, ya que ella no depende totalmente de su desempeño laboral.

No obstante, los docentes presentes en la investigación, que tienen calidad de titulares, no se sienten ofendidos con estas quejas, sino que más bien las apoyan, denunciando a otros establecimientos en los cuales el funcionamiento se da la forma como lo señalan los docentes afectados, es decir, mencionan que existen profesores que no cumplen con sus responsabilidades docentes y aun así persisten en sus puestos de trabajo.

Constantemente se tienden a comparar con otros profesionales, los cuales logran limitar sus demandas laborales de acuerdo a su jornada, tema que los docentes no lo pueden hacer, ya que la relación entre cantidad de trabajo a realizar es desigual con la jornada laboral a cumplir.

En cuanto a la relación que establecen con sus alumnos, los profesores de sexo masculino de este liceo con un promedio de edad inferior a los demás, se preocupan e mantener cierta distancia, ya que los adolescentes se encuentran en un etapa de descubrimiento de las relaciones afectivas con aquellas personas más significativas y tienden a malinterpretar los acercamientos de los docentes a ellos, específicamente las alumnas.

En forma general, se definen como docentes críticos, sobretodo de aquellos quienes utilizan las relaciones de confianza con los directivos de los establecimientos, para sacar provecho de ellas.

Las principales problemáticas que los aquejan como maestros en forma particular y a nivel del establecimiento, las sintetizan en: los impactos producto de la extensión horaria en la jornada escolar, tanto para ellos como para los alumnos, señalando este elemento como

uno de los factores principales de estrés; la jubilación injusta a la cual deben hacer frente luego de ser obligados a cambiar sus sistema de imposiciones en época de dictadura; las subvenciones con las cuales no están de acuerdo ya que son un medio de presión que no genera un aprendizaje de calidad; y la multiplicidad de roles que deben cubrir con sus alumnos, ya que los alumnos ven en ellos un adulto significativo a quién acudir para solucionar las problemáticas que vivencian a diario, tanto en la escuela como en sus familias.

3. ESCUELA GENERAL SAN MARTÍN

Este Establecimiento Educacional depende administrativamente de la CODEDUC (Corporación de Educación y Desarrollo) de la comuna de Maipú.

CATEGORÍA N° 1: SITUACIÓN LABORAL

1.1 TIPO DE CONTRATO QUE POSEEN

En relación a los contratos fijos, no están de acuerdo con ellos, ya que están con la incertidumbre a fin de año pensando en que quizá van a ser finalizados sus contratos.

“...no hay una estabilidad en que uno vive, aquí hay mucha gente que tiene contrato a plazo, el cual vence el 28 de febrero” (Prof. 4)

“...todos los años es lo mismo, una incertidumbre” (Prof. 4)

Otro aspecto de desventaja que se presenta en este tipo de contrato, es que no pueden participar de manifestaciones que promuevan los derechos de los trabajadores en el gremio, o en algún otro espacio que sea dentro de su jornada de trabajo, ya que están con el temor de ser despedidos por el director durante la finalización del año académico.

“Si hay una huelga en la cual tengamos que parar, muchos de ellos tienen miedo de salir por lo que pueda venir después de parte del director, las represalias” (Prof. 3)

“Por ejemplo en el paro anterior fuimos 4 de 34 profesores...” (Prof. 2)

Señalan que aún se impone el terror que se producía durante la dictadura militar, cada vez que tienen las intenciones de participar activamente en alguna manifestación en pro de sus derechos laborales.

1.2 REMUNERACIÓN EN RELACIÓN CON LA JORNADA LABORAL

Denotan que las matrículas del establecimiento aumentan, así como también sus labores dentro del establecimiento, no obstante, sus remuneraciones se mantienen igual, ya que las posibilidades de aumentar sus ingresos se encuentran sólo en la experiencia y el perfeccionamiento.

“...para nosotros la productividad se esta yendo cada vez mas abajo, por que nuestros sueldos no es mucho lo que suben” (Prof. 3)

“son años, de años como para ganar un poquito más” (Prof. 3)

Además, es escaso el aumento que obtienen en sus remuneraciones a través de la cantidad de años de experiencia.

“Entonces uno a la larga si tu trabajas mas en cualquier otra pega, tu mas recibirías, pero aquí no es así” (Prof. 3)

“imagínese si nos tuvieran que pagar a nosotros todas esa horas extras que nos quedamos en el colegio, por que nos quedamos muchas horas extra haciendo labores que no nos alcanzan” (Prof. 2)

Como en el Estatuto Docente no existe ninguna cláusula que les permita hacer horas extras, este sería un factor de desmotivación en relación a la realización de sus labores. Las exigencias que reciben tanto de parte del establecimiento como de la corporación son con muy pocos días de antelación, por lo tanto se ven obligados a trabajar en sus hogares.

“Aquí nos piden cosas que eran para ayer, para hoy día, y tienes que a hacerlo, fuera del horario de trabajo” (Prof. 4)

“....te tienes que llevar el trabajo para la casa” (Prof. 4)

Señalan que existe mala comunicación entre la CODEDUC y el colegio, por que les piden informes y otras actividades en último minuto.

“Las condiciones son complicadas y es así no tenemos tiempo, hay problemas de tiempo (Prof. 6)

“La condición laboral es mala, pésima” (Prof. 6)

“...no solamente trabajas en un colegio, sino que trabajas en dos o en tres, sobre todo aquellos que son jefes de hogar. Tienes que trabajar por lo menos en 3 colegios para poder hacer el sueldo y alimentarse” (Prof. 6)

Los docentes dicen que cualquier profesor que sea Jefe o Jefa de hogar, debe desempeñarse en dos o más colegios para poder hacer un sueldo mensual que les permita mantener a su familia, ya que con los ingresos de un sólo colegio no alcanza para subsistir el mes completo.

CATEGORÍA N° 2: RELACIONES INTERPERSONALES

2.1 RELACIONES ENTRE DOCENTES

Las relaciones que establecen entre los profesores son buenas, a pesar de tener innumerables diferencias de opinión, saben aceptar y respetar las visiones de todos sin llegar a conflictos mayores

“...el trato entre nosotros es bueno” (Prof. 6)

“yo llevo una buena cantidad de años y no hemos tenido problemas, si los ha habido han sido muy pequeños” (Prof. 6)

“...los colegas nuevos ellos pueden decir que la relación entre nosotros es buena” (Prof. 6)

“...cada uno de nosotros es distinto” (Prof. 3)

Son capaces de resolver oportunamente los problemas producidos al interior de aula para que no causen consecuencia en la relación con el alumnado.

2.2 RELACIONES CON LOS DIRECTIVOS

El caso de este establecimiento es el siguiente, el concurso público que se realizó para el llamado de una directora no dio resultado, por que las personas que se presentaron no reunían los requisitos solicitados, es por ello que se ascendió a una profesora del establecimiento a este cargo, la cual cambió drásticamente las relaciones con su grupo de pares.

“la autoridad es una cosa que envilece a cualquier persona”
(Prof. 3)

Es por ello que los docentes al referirse a ella no han validado su cargo, ya que ha adoptado un estilo autoritario para ejercerlo.

2.3 RELACIONES CON LOS ALUMNOS

Los docentes señalan que han perdido su capacidad de demostrar autoridad dentro del colegio, ya que la base de la familia es la que no forma a los niños de una manera que ellos logren aceptar y respetar las figuras que poseen autoridad.

“Poco a poco el profesor ha ido perdiendo su capacidad de autoridad” (Prof. 3)

La actitud que adoptan los alumnos con los profesores, es un claro reflejo de la situación que se produce al interior de las familias de los niños, ya que a través de sus diálogos dejan entrever que los padres no respetan a los docentes.

“el papá, mamá a uno la miran como la vieja o el viejo, el niño nos va a mirar así” (Prof. 5)

“el niño en ese aspecto no nos respeta a nosotros por que desde la casa, no le inculca el papá la mamá el respeto hacia el profesor” (Prof. 5)

“...la relación padre hijo no les inculca cierto el respeto hacia una persona mayor, adulto” (Prof. 6)

Los profesores ven un estilo de crianza permisivo, ya que no imponen reglas ni límites claros dentro de los núcleos familiares de los alumnos.

“el trato es muy malo, eso falta de la familia” (Prof. 6)

Sin embargo, con los niños que si logran respetar a los docentes se trata de mantener límites claros con la finalidad de transar con los alumnos y motivarlos a la participación activa dentro de la tarea del aprendizaje al interior del colegio.

“...en este colegio los profesores tienen una buena relación con los alumnos eso si hay algunos malo entendidos [...] el sistema ya te exige de alguna manera poder transar con los alumnos de otra manera ya no es la autoridad [...] ya no puedes ser rígido autoritario (Prof. 1)

Señalan que en la actualidad, el estilo de relacionarse con los alumnos autoritariamente ya no es bien visto como antes, ya que los niños y jóvenes no lo aceptan, por lo tanto, deben buscar otras formas de relacionarse, mas democráticas.

La característica principal que denota la mayoría de los alumnos, es que son cariñosos por la carencia afectiva que traen desde sus hogares, ya que demuestran una relación de apego intenso con los docentes.

“el niño de esta escuela es afectuoso, se entrega al profesor por que son niños muy solos” (Prof. 6)

Los docentes mencionan que la mayoría de las familias de las cuales provienen los alumnos trabajan ambos padres, por lo cual ellos están solos en sus casas luego de salir del colegio.

2.4 RELACIONES CON LOS APODERADOS.

No se detienen a analizar este punto, ya que sólo se refieren a los apoderados cuando analizan la desvalorización que ellos tienen hacia la labor docente.

CATEGORÍA N° 3: INFRAESTRUCTURA Y ENTORNO FÍSICO

3.1 INFRAESTRUCTURA Y CAMBIOS EN EL ESTABLECIMIENTO

A través de los discursos de los docentes dicen que es necesario revisar el currículo de aquellos profesionales que están reestructurando los establecimientos, y así también de los recursos monetarios que destinan para ello.

“hicieron un laboratorio y no le pusieron lavamanos no tiene agua” (Prof. 3)

“Es increíble tener un laboratorio sin agua” (Prof. 6)

“Un laboratorio que esencialmente tiene agua y mesones metálicos y no como estos de maderas siempre se pidió mesones metálicos.” (Prof. 3)

Se logra visualizar que la implementación se está realizando de forma incompleta, ya que desde el discurso que puedan entregar las figuras políticas del área de la educación, se puede comprender como reformas que cambiaran el rumbo de la educación, pero cuando se hace el análisis desde la realidad, estas reformas dejan muchas interrogantes abiertas.

Otro elemento que juega en contra, a la hora de realizar un balance en la cantidad de espacio por cada uno de los trabajadores y alumnos del colegio, es el hacinamiento, ya que se reconstruyó el colegio para la implementación de la jornada completa y no dio abasto su espacio.

“...el nivel de hacinamiento de este colegio y de todos es muy alto entonces está mal estructurado pensando en 45 niños en una sala de clases multiplicado por la cantidad de cursos en un espacio tan reducido jamás va a ser óptimo para el aprendizaje de ellos en consecuencia para los profesores” (Prof. 1)

“Hay menos de 1 metro cuadrado por alumno” (Prof. 3)

“Tampoco el mobiliario es el más adecuado por que los alumnos de octavo son altos, un metro 70 un metro 80 y sus rodillas les topan aquí se golpean” (Prof. 3)

“Hay un solo un computador para 34 profesores” (Prof. 4)

Les exigen a los profesores que mejoren la educación, no obstante, las condiciones bajo las cuales desarrollan sus cargos son insuficientes, no está la estructura adecuada ni las instalaciones necesarias para realizar una jornada escolar completa.

3.2 ENTORNO QUE RODEA EL ESTABLECIMIENTO

Este establecimiento está ubicado en una de las avenidas principales del centro de la comuna de Maipú, en la cual transita diariamente un centenar de locomoción colectiva y peatones. Este hecho es un factor de estrés para los profesores y los alumnos, por que ambos están constantemente bajo una contaminación acústica.

“el mayor problema que tenemos en este colegio es el bullicio, la contaminación acústica es terrible, si no se puede hacer clases (Prof. 6)

“Tenemos la avenida 5 de abril acá que es un tráfico constante no se detiene” (Prof. 6)

“al lado hay otro colegio, la bulla de allá se escucha acá y no se puede trabajar, la bulla del patio sube, el ruido sube al 2° piso no se puede trabajar tampoco” (Prof. 2)

Además, en uno de los costados del estableciendo hay otro colegio, por lo cual se mezcla todo el ruido que provocan los niños del otro establecimiento.

CATEGORÍA N° 4: SALUD FÍSICA

4.1 ALIMENTACIÓN DIARIA

Los tiempos dentro de la Jornada Escolar Completa no están distribuidos de manera tal que puedan otorgar una hora completa para que los docentes la destinen a su alimentación.

“No hay tiempo ni para almorzar, nos vamos a la sala de clase con la comida en la garganta, que en la boca poco menos” (Prof. 2)

“...mal alimentados justamente” (Prof. 2)

El horario que tienen para su almuerzo diario es sólo de 30 minutos, desde las 13:30 horas hasta las 14:00 horas, ya que luego deben continuar con las clases de la tarde.

4.2 DESCANSO DIARIO

Con toda la carga horaria y laboral, los docentes no logran hacer frente a las diversas exigencia de la vida escolar, por lo cual se ven afectados en sus descansos nocturno, con problemas para conciliar el sueño o mantenerlo contaste.

“...que no están durmiendo bien, que no están descansando las horas que necesita” (Prof. 2)

Esta situación, que vivencian muchos de los docentes de este establecimiento, se presenta como un claro indicador de estrés.

CATEGORÍA N° 5: SALUD MENTAL

5.1 SATISFACCIÓN LABORAL

En este plano, mencionan que la satisfacción laboral no se puede analizar dejando de lado la relación que se tenga con la familia. Los docentes se sienten en deuda con sus familias ya que es agobiador el trabajo escolar, y demanda mucho tiempo y dedicación, que les restan a sus familias.

“quien me paga el tiempo que le quito a mi familia, a mi hijo, a mi esposo nadie me lo da” (Prof. 3)

“...y los hijos te dicen, mamá tú nunca me fuiste a dejar el primer día de clases. A la larga los hijos si te pasan la boleta” (Prof. 3)

Cuando llevan más de 15 años en la docencia y los hijos ya han ido creciendo, ellos mismos son los que hacen ver las debilidades de sus padres y madres al no estar presentes en momentos importantes de sus vidas. Los profesores sienten este suceso como un costo de su entrega a la labor docente, sin ver beneficio alguno.

5.2 RECONOCIMIENTO DE LA LABOR DOCENTE

No hay una entrega de reconocimiento a cambio del esfuerzo que realizan por cumplir con sus labores e ir más allá de entregar conocimientos.

“No te lo reconocen tampoco” (Prof. 3)

“Nosotros aquí estamos formando personas, entregando, y muy poco es lo que recibimos a cambio y no hay reconocimiento del trabajo” (Prof. 2)

Los profesores definen su trabajo como la formación integral de las personas que son parte de la sociedad en la que vivimos, ya que a través de la educación, se realiza no sólo una entrega de contenidos escritos en los libros, sino que valores, principios formas de ver y vivir la vida.

5.3 FACTORES LABORALES QUE IMPIDEN REALIZAR PROYECTOS.

En este punto mencionan el tema de los contratos a plazo, ya que además de producir inseguridad personal, no les permite proyectarse a largo plazo, por ejemplo en situaciones concretas como son en temas de créditos, o deudas importantes como lo es una vivienda.

CATEGORÍAS EMERGENTES

Dentro de las temáticas emanadas de los docentes, se encuentran las siguientes: Cantidad de alumnos en sala de clases, Mentalidad rígida de sistema educacional, Jubilación de los docentes, Estrés Docente.

CANTIDAD DE ALUMNOS EN SALA DE CLASES

Dicen que se encuentran en una condición adversa en relación la cantidad de alumnos que atienden, ya que no logran entregar de manera óptima los aprendizajes.

“...las laborales son las más inadecuadas, por la cantidad de alumnos que nosotros tenemos que tener en el aula” (Prof. 3)

La cantidad de alumnos por aula no les permite desarrollar de forma efectiva los contenidos, ya que entre ellos no logran comunicarse y reproducir los conocimientos a sus demás compañeros.

“Nosotros con tantos alumnos no podemos hacer un trabajo bien hecho como quisiéramos. La cantidad de alumnos por sala eso es una condición laboral adversa” (Prof. 3)

De acuerdo a las investigaciones realizadas en torno al tamaño de la clase, estas demuestran que es un factor de gran importancia, por que puede afectar en el alcance y actitudes de los alumnos, así como también en la capacidad de concentrarse en sus trabajos. Por otra parte, las clases de mayor tamaño aumentan la carga de trabajo del profesor, ya que crean ambientes de aprendizaje y gestión más complicados, y originan relaciones pedagógicas más problemáticas.

Dentro de los principales resultados que otorgan las clases de menor tamaño, de acuerdo a los estudios mencionados, se encuentran las siguientes: hace más receptivos a los docentes a la innovación, mejora el tono y la moral de la escuela y contribuye a la sensación de que la escuela es un lugar que brinda apoyo y acogida.

MENTALIDAD RÍGIDA DEL SISTEMA EDUCACIONAL

Los profesores no están de acuerdo con que se siga con las mismas estructuras rígidas antiguas, ya que no es invención de ellos si no que ya no sirve, por que los niños y jóvenes de hoy son distintos.

“Hay mucha rigidez y por eso hay mucho fracaso en esta escuela puntualmente, incluso tú lo ves en la formación de las mesas.”
(Prof. 3)

“Esto es ancestral aquí debería haber grupos de trabajo que se eligiera por afinidad, yo he luchado años por eso, sigue siendo el

autoritarismo formal con el profesor adelante.” (Prof. 3)

“Estamos con el sistema antiguo que tienen que estar sentados o si no, no aprenden en clase” (Prof. 6)

Hacen referencia al tema de las escuelas exitosas, que con pocos recursos obtienen grandes logros académicos en sus alumnos por que han cambiado las estructuras de enseñar, son escuelas en las cuales están comprometidos todos los actores del establecimiento, desde el director hacia abajo.

“Las escuelas exitosas de este país son aquellas en las que el director llega a las 7 de la mañana [...] se va a la cocina con todos los niños y esta con ellos...” (Prof. 3)

Por lo tanto, concluyen que en ocasiones no son tan importantes los recursos para sacar adelante las escuelas y a sus alumnos, sino que es necesario un trabajo en conjunto con nuevas prácticas y formas de enseñar, por que las que siguen aplicando ya no están siendo efectivas.

JUBILACIÓN DE LOS DOCENTES

Se sienten en desventaja a la hora de jubilar, ya que señalan que los dineros invertidos por ellos en las Administradoras de Fondos de Pensiones, por una gran cantidad de años, no son los ingresos que las administradoras les entregan en la estimación de sus jubilaciones.

“Ojala [...] que nos llamen a jubilar con un monto como corresponde [...] mi sueldo imponible es de seiscientos mil pesos, pero ese sueldo imponible al jubilar me significaría bajarlo drásticamente a doscientos mil pesos [...] entonces no me conviene jubilar” (Prof. 6)

Realizan una crítica en general al sistema de AFP y lo comparan con el Instituto de Normalización Previsional (INP), el cual les convenía mucho más, ya que podían obtener jubilaciones con un descuento de sólo el diez por ciento de su sueldo.

ESTRÉS DOCENTE

La presión diaria que padecen, tanto desde el establecimiento como de sus hogares, los ha llevado a sufrir enfermedades como depresión, las cuales los han hecho darse cuenta del ritmo de vida que llevan.

“Y lo que se ha conseguido al final ha sido tener profesores estresados y muchos que han caído enfermos” (Prof. 2)

“en mi caso terminamos estresados de tal manera que tuvimos que ir a para al siquiatra” (Prof. 3)

“por que en ningún otro trabajo te presionan de la manera que te presionan aquí, nosotros somos demasiado presionados trabajamos siempre a punto de reventar” (Prof. 3)

Al verse enfermos, reflexionan sobre su labor y de la importancia de mantenerse sanos para poder desarrollar de forma óptima su labor.

Los docentes de este establecimiento hacen una crítica bastante puntual al Estatuto Docente, a aquel punto que regula la jornada laboral, dentro de la cual no es posible realizar horas extras, por tanto rechazan aquel artículo ya que las demandas laborales son inversamente proporcionales a las horas pactadas en sus contratos. Señalan que el tema de poseer un contrato a plazo, los limita en sus ansias de manifestarse por sus derechos docentes en aquellas manifestaciones con amplia convocatoria, ya que temen a ser removidos de sus cargos durante la finalización del año académico.

A través de los cambios de la sociedad, visualizan la necesidad de modificar las formas de relacionarse con los alumnos, ya que donde antes reinaba el autoritarismo, hoy se presenta la rebeldía, es por ello que proponen la democracia y la comunicación horizontal, en las relaciones como formas óptimas de comprensión hacia sus alumnos y sus colegas, tema que, sin embargo, el establecimiento no apoya desde su nivel directivo, por tanto se presenta como una temática de constante tensión entre profesores y directores.

4. ESCUELA VICENTE REYES PALAZUELOS

Establecimiento Educacional perteneciente a la CODEDUC (Corporación de Educación y Desarrollo) de la comuna de Maipú.

CATEGORÍA N° 1: SITUACIÓN LABORAL

1.1 TIPO DE CONTRATO QUE POSEEN

En este establecimiento los docentes que participaron del focus group todos están con contrato titular, por la cantidad de horas regidas para la Jornada Escolar Completa, por lo tanto, no se detienen a hablar de este tema ya que se encuentran estables laboralmente.

1.2. REMUNERACIÓN EN RELACIÓN CON LA JORNADA LABORAL

La cantidad de hora que señalan los docentes corresponde a la Jornada Escolar Completa. Este sistema les ha afectado negativamente a sus ingresos ya que por una parte, no pueden realizar su trabajo en otro colegio, por que se retiran del establecimiento alrededor de las 5 de la tarde, y debido a ello sus ingresos se han disminuido, por que cuando estaban con doble jornada señalan que hacían hasta 60 horas semanales entre dos colegios.

“...ahora te dieron 38 horas y trabajas por cuánto?” (Prof. 3)

Todos demuestran que este tipo de jornada va en desmedro de sus ingresos, ven limitada su posibilidad de ejercer en otro colegio, a no ser en jornada vespertina de educación de adultos, es la única posibilidad que se les presenta.

CATEGORÍA N° 2: RELACIONES INTERPERSONALES

2.1 RELACIONES ENTRE DOCENTES

Mencionan que las relaciones que establecen son de fuertes lazos de apoyo mutuo entre ellos, ayudándose en lo que les sea posible.

“...el apoyo se da entre nosotros” (Prof. 5)

“Es buena, por que con los medios debemos ser así” (Prof. 2)

“Hacemos lo mas agradable posible” (Prof. 4)

El estar en un medio adverso por las dificultades que se les presentan, hace que se unan para poder lograr sus objetivos académicos, por que si no están afiatados, el diario vivir dentro de la escuela les resulta más difícil.

2.2 RELACIONES CON LOS DIRECTIVOS

Esta escuela tiene la particularidad de poseer dos directivos docentes, el director y el sub. Director, es el único establecimiento municipalizado de Maipú que posee estas características. Esta situación les genera rechazo a los profesores del establecimiento por que no logran establecer una relación continua con alguno de estos dos directivos docentes, ya que reciben responsabilidades y mandatos de ambos directivos.

“Tenemos dos directivos. No son estables por que el director tiene todo el permiso de la CODEDUC para viajar ir a compromisos con los maipucitos entonces el pide sus permisos entonces queda, don Guzmán acá (Prof.5)

La comunicación no es fluida, se estanca y va creando diversos problemas en cuanto a la información que requieren poseer los docentes de las actividades a realizar durante su jornada laboral, por que cuando se encuentran ambos directivos docentes en el establecimiento dan indicaciones distintas, que se rigen según sus formas de pensar

“... la relación es bien ambigua por que tenemos dos jefes, [...] las comunicaciones [...] se entorpecen un poco y ahí vienen los problemas [...] no hay un lazo así fuerte con una persona”

(Prof. 5)

“Nunca están de acuerdo, entre los dos, nunca dicen la misma cosa...” **(Prof. 4)**

A través de los años de experiencia que poseen los profesores trabajando en la escuela, han ido adoptando una actitud más fría y netamente funcional hacia los directivos docentes, preocupándose cada uno de hacer las labores que le corresponden a su función, cumpliendo sus horarios, para luego no recibir ninguna crítica respecto de su trabajo.

2.3 RELACIONES CON LOS ALUMNOS

Los alumnos que asisten al establecimiento no aceptan la autoridad que representan los docentes, razón por la cual tienen problemas de disciplina, ya que no logran asumir que son los docentes quienes les pueden imponer normas al interior del establecimiento.

“No hay autoridad, los niños no tiene una imagen de autoridad...”

(Prof. 5)

“Por que la autoridad es visto como una cosa que va en contra de la democracia, los niños se te revelan con eso...” **(Prof. 2)**

Señalan que hay una fuerte influencia del medio social en los alumnos, los cuales están contra toda figura que represente autoridad, ya que la visualizan como un elemento negativo dentro de la sociedad democrática, sin saber que para el tipo de sistema escolar que se desarrolla en nuestro país son necesarias las figuras que instauren el orden, por supuesto no de una manera violenta ni autoritaria.

2.4 RELACIONES CON LOS APODERADOS

La familia nuclear para los docentes esta en crisis. Diariamente son ellos los que deben enfrentar las consecuencias que trae una familia “mal constituida” como señalan, ya que no poseen los mismos valores de una familia “tradicional”. Los conceptos de familia que poseen los profesores, no incluyen a los nuevos tipos de familias que se gestan en nuestra sociedad, culpabilizando a los padres de aquellas familias monoparentales y extendidas, de la falta de interés de los alumnos en respetar una autoridad.

“...ellos son los culpables de todo eso, por que se une una pareja y empiezan a tener críos, y otros que se separan y cada cual por su lado, entonces todo eso llega acá, no les importa nada y nadie...”

(Prof. 4)

Según mencionan los docentes, los padres se desvinculan de sus hijos progresivamente, dejando en manos de los profesores funciones que son responsabilidad de los roles de ellos, sin otorgarle importancia a la carga física, mental y emocional que esto supone para los docentes.

CATEGORÍA N° 3: INFRAESTRUCTURA Y ENTORNO FÍSICO

3.1 INFRAESTRUCTURA Y CAMBIOS EN EL ESTABLECIMIENTO

Toda la construcción realizada para implementar la Jornada Escolar Completa, ha sido un obstáculo constante que han debido enfrentar los docentes.

Esta escuela antes de los cambios estructurales que sufrió, poseía áreas verdes dentro del patio de recreo y un entorno agradable a la vista, ya que no era completamente de cemento como quedó luego de su transformación.

Era adecuado el espacio que había, ya que funcionada una jornada en la mañana y una jornada en la tarde, sin complejidades de espacio en los patios del establecimiento.

“...juntaron todos los niños en una sola jornada, no hay espacio, no hay lugar donde estén los niños” (Prof. 2)

Luego de la reestructuración que se realizó en el colegio, el patio quedó del mismo tamaño, ya que sólo se realizó una ampliación de los pisos superiores para la construcción de más salas de clases, y con el inicio de la JEC, en el patio central se reunieron todos los alumnos de la escuela que antes conformaban dos jornadas.

“No hay estructura mínima para que esto funcione entonces, nadie esta en contra que los niños estén hasta las 4 de la tarde, no están los medios para tenerlos, ni físico ni económico, ni estructurales...” (Prof. 2)

Por lo tanto, los profesores señalan que no se ha implementado de buena manera la JEC, por que no sólo se trata de tener más salas de clases, sino un establecimiento que les permita desarrollar las clases en una jornada tan larga.

3.2 ENTORNO SOCIAL QUE RODEA EL ESTABLECIMIENTO

La escuela se inserta en una villa de la comuna de Maipú, la cual posee altos índices de drogadicción y delincuencia.

“Y somos un colegio que estamos insertos en una población difícil, con familias con problemas de distinta índole” (Prof. 3)

Dentro de los problemas que deben sortear a diario los profesores, están el tema de violencia intrafamiliar que les afecta directamente en la conducta de los alumnos, siendo estos agresivos en ocasiones y en otras mas retraídos.

CATEGORÍA N° 4: SALUD FÍSICA

En el caso de este establecimiento, los docentes no señalan haber sufrido alguna patología física producto de su labor, sólo que están más cansados de lo “normal”

“estamos siendo presionados por distintos tipo de partes del sistema, no nos sentimos bien” (Prof. 2)

Son presionados por factores internos y externos al establecimiento, ya que reciben instrucciones desde el Ministerio de Educación, la Corporación de Educación y desde los directivos docentes.

CATEGORÍA N° 5: SALUD MENTAL

5.1 RECONOCIMIENTO DE LA LABOR DOCENTE

Desde la sociedad se estigmatiza la labor del docente, ya que a él se le otorga la responsabilidad de las diversas problemáticas sociales que sufre a diario nuestro país.

“Tu escuchas las noticias y dicen, la educación esta mala, por eso hay delincuencia, todos los problemas sociales al final redundan en que llegan a la educación, ahí esta el tope, que la educación esta mala (...) por eso hay un montón de otros problemas sociales” (Prof. 2)

“nunca nos han consultado a nosotros como quisiéramos que fueran los planes de estudio, no ellos lo imponen, un grupo de especialistas en diferentes áreas” (Prof. 5)

“...la educación está mala estamos de acuerdo, pero no le echen la culpa a los profesores por que hacemos magia...” (Prof. 5)

A pesar de ser ellos el foco de interés dentro de los responsables de las problemáticas sociales, no reconocen una participación dentro de los programas de gobierno respecto educación por lo tanto, no ven que hayan medidas de resolución de estas problemáticas que se las atribuyen a su labor.

Señalan que las políticas de gobierno no resultan, ya que están realizadas desde una oficina a puertas cerradas sin conocer el trabajo en terreno, en el aula, que desarrolla a diario cada docente.

5.2 FACTORES LABORALES QUE IMPIDEN REALIZAR PROYECTOS.

El que desde el Ministerio de Educación y las Corporaciones de educación, no lleguen las herramientas necesarias a los docentes para la realización de sus diversas labores, es un factor estresante según mencionan los profesores, que los mantiene con constantes tensiones.

“... darnos las herramientas para tener a los niños aquí, somos profesionales, nos gusta lo que hacemos pero den nos las herramientas para estar aquí...” (Prof. 2)

“Después te lo evalúan a todos por igual por que el famoso la prueba SIMCE, en 4° no te toman en cuenta que tuviste todo el año con 6 niños integrados con problemas de disciplina...” (Prof. 2)

En relación a las evaluaciones de conocimiento que se realizan año tras año, los profesores consideran que no tienen validez, ya que no ven los aspectos de fondo y las condiciones bajo las cuales ellos están desarrollando su trabajo.

CATEGORÍAS EMERGENTES

Esta escuela actualmente esta con el Proyecto de Integración, el cual emana del capítulo II Acceso a la Educación de la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad N° 19.284/94.

DESAZÓN CON EL PROYECTO INTEGRACIÓN

Este proyecto de Educación Especial, es parte de un programa del sistema escolar, de tipo transversal e interdisciplinario, encargado de potenciar y asegurar el cumplimiento del principio de equiparación de oportunidades de aquellos niños, niñas y jóvenes que presentan necesidades educativas especiales derivadas o no de una discapacidad en todos los niveles y modalidades del sistema escolar. El concepto de integración supone que es el niño diferente el que debe integrarse a la escuela, contando con las adecuaciones necesarias a su condición educativa.

“Se acabaron los colegios especiales (...) nosotros tuvimos que integrar (...) a niños con problemas especiales y sin ninguna estructura, sin ninguna ayuda” (Prof. 2)

El concepto de escuela, está definido como una Institución organizada para el niño sin necesidades especiales. Es ahí donde se encuentra el mayor problema, ya que se pretende integrar a niños con necesidades educativas especiales, sin considerar que los profesores dentro de su formación general, no poseen las herramientas para educar a estos niños, ya que sólo tienen título de Profesores de Enseñanza General Básica.

“...Dennos los medios económicos, porque uno no pude estar sola con esos niños por que tu no eres especialista en eso no somos especialistas somos básicos” (Prof. 2)

“A nivel de la corporación tenemos orientadora psicólogos tenemos gente de diferencial pero cuando tu estas frente a un curso

que hay 6 a 8 niños integrados, ellos los sacan y trabajan con ellos de forma individual, pero a ti que te digan mira tu tienes que trabajar con este niño de esta forma, no lo hacen...” (Prof. 2)

Dentro de la Corporación de Educación, existen profesionales que trabajan con niños con necesidades educativas especiales como psicopedagogos y psicólogos, pero ellos realizan el trabajo con los niños de forma aislada, sin integrar a los profesores dentro de los ritmos de los procesos de aprendizaje de estos niños, dejando de lado al profesor siendo él el que debe permanecer durante todo el año académico con estos niños educándolos y entregándoles el conocimiento necesario según el nivel escolar en que se encuentren.

Por lo tanto, no están articuladas las redes de trabajo y apoyo para los docentes que trabajan en estos proyectos, que si bien son positivos para avanzar en una sociedad integrativa y sin discriminación, pero a la vez no están siendo inclusivos, ya que se trabaja de forma parcial con los alumnos por un lado y sin los profesores por otro lado, quienes son los encargados de ejecutar estos proyectos.

Ahora bien, uno de los principales problemas que se presentan en este establecimiento está relacionado con la comunicación, la cual no es efectiva entre los docentes y la dirección, compuesta por dos directores, es decir un directo y el otro subrogante. Al haber dos personas con un cargo de autoridad, deberían dividirse las acciones y decisiones a tomar, lo cual en la práctica no es así, por lo cual se crean conflictos.

CONCLUSIONES

La investigación realizada a los docentes de cuatro establecimientos educacionales municipalizados ha concluido favorablemente, ya que se ha logrado recopilar la información requerida, a través de la revisión bibliográfica y el posterior trabajo de campo, con la finalidad de establecer la visión que ellos poseen acerca de sus condiciones laborales.

Por consiguiente, para comenzar a desplegar las conclusiones de este estudio, es necesario rememorar las preguntas que guían la presente investigación, las cuales son *¿Cuál es la visión de los docentes, de las escuelas municipalizadas; República de Guatemala, José María Caro, General San Martín y Vicente Reyes Palazuelos de las comunas de Maipú y Lo Espejo, respecto a las condiciones de trabajo bajo las cuales desempeñan su labor profesional?* y *¿Las condiciones de trabajo afectan la salud física y mental de los docentes de escuelas y liceos municipalizados de la Comuna de Maipú y Lo Espejo?*. Con la finalidad de responder estas interrogantes, se describirán las visiones que poseen los docentes respecto a aquellos aspectos concretos, de las condiciones laborales bajo las cuales desarrollan su labor, con el propósito de validar o rechazar las hipótesis de trabajo para este estudio.

1.CONDICIONES LABORALES DE NUESTROS DOCENTES

Desde la dictadura militar es posible visualizar cual fue el costo que tuvieron que pagar, a raíz de la municipalización de la educación, los docentes de nuestro país. Muchos docentes, fueron despedidos, sacados arbitrariamente de sus puestos de trabajo, y a los que dejaron en sus puestos, se les negó la posibilidad de participación alguna.

Dentro de las principales problemáticas que más les afectan en su situación laboral, esta la deficiente e inequitativa distribución de sus horarios de trabajo dentro de la jornada, ya que las exigencias son mayores a la cantidad de horas que les otorgan.

A ello se suma la inestabilidad permanente con la cual desempeñan su trabajo, al poseer contratos definidos, que tienen fecha de finalización al término del año académico, contrato el cual se renueva según diversos factores, siendo el principal factor la necesidad de horas de cada docente que requiera el establecimiento. En relación a este tipo de contrato, los docentes que se encuentran bajo este sistema, señalan sentirse inseguros e inestables, siendo este tipo de contrato consecuencia de las reformas educacionales que vivió Chile durante la dictadura.

Así también esta situación se presenta como una de las formas en las que el poder de decisión ha sido despojado de las escuelas públicas, bajo el amparo del sistema neoliberal chileno por que ya no tienen autoridad alguna para poder conformar los docentes, sus propios equipos de trabajo, ya que son las corporaciones municipales las que a través de sumarios o simples decretos, pueden determinar el traslado de uno o varios profesores a otra escuela administrada por ellos. En el ámbito profesional, esto afecta al equipo de trabajo del cual formaban parte, sin darles la posibilidad de realizar proyectos a largo plazo.

No obstante, este no es el único factor, ya que aquí aparece el tema de las relaciones que mantienen con los directores, si estas relaciones son negativas, el docente tiene mas posibilidades de ser removido de su labor. Estas relaciones, con los directivos del establecimiento se presentan como un elemento de baja satisfacción laboral; aunque las relaciones entre docentes y estamento superior son cordiales y se tiene óptima comunicación con ellos, la mayoría percibe que no se emplean con igualdad las sanciones y estímulos, ya que son beneficiados aquellos que son amigos de los directores de los establecimientos educacionales.

En cuanto a las relaciones que construyen entre colegas, los docentes mencionan que es aquí donde se valora la colaboración, la cordialidad de las relaciones y la creación de lazos de cercanía y confianza, lo que permite la realización de un trabajo en equipo con mutua cooperación.

Por lo tanto, es posible agregar, dentro de los factores de primer orden (escasez de recursos y problemas de horarios) que señala Blase (op-cit), la problemática que les causa a los docentes el tema de poseer un contrato a plazo, ya que se sienten inseguros laboralmente.

Dentro de aquellos cambios en la sociedad que provocan malestar en los docentes, señalado por Esteve (op-cit.), se encuentran la evolución y transformación en los agentes tradicionales de socialización, en este punto se destaca la importancia que le otorgan los docentes a la familia nuclear, la cual ha dejado de ser la principal forma de familia que se desarrolla en la actualidad, ya que se encuentran emergiendo con más fuerzas las familias monoparentales, atribuyéndoles a estas familias, los docentes la responsabilidad de la mala conducta y rebeldía de los alumnos que provienen de este tipo de familias, por la carencia de los roles protectores.

Así también, dentro de los mismos cambios que provocan malestar, se encuentra el conflicto de valores que se produce al interior de cada aula, al confrontarse los valores de solidaridad y colaboración mutua que promueven los docentes, y la competitividad de sus alumnos, quienes poseen una fuerte influencia emanada de los valores que promueve la sociedad neoliberal. Estos cambios dan cuenta de las modificaciones que van ocurriendo en la sociedad, así como también en las familias de los alumnos.

En relación a este conflicto de valores, nos remontamos a Durkheim (op-cit.), quién señala que una de las funciones de la escuela es integrar a las personas a través de la transmisión de valores universales y válidos para los alumnos, por tanto esta función se ve mermada por el choque de ideas entre los docentes y sus alumnos, dificultando así la labor de los profesores.

De acuerdo a Esteve (op-cit.) la profesión docente aparece como exigente, agotadora físicamente, sujeta constantemente al juicio del público, en su libro (Malestar Docente) hace referencia a este concepto como malestar, aquello que los individuos señalan como algo que no está bien, sin identificarlo claramente. Esta idea es reafirmada a través de esta investigación, ya que los docentes señalan un “cansancio” que va más allá de un agotamiento normal.

A través de la revisión de la visión que poseen los docentes en relación a sus propias condiciones laborales, la hipótesis de trabajo en esta temática *La situación laboral de los docentes que trabajan en 3 colegios de Maipú y 1 liceo de Lo Espejo, se ve afectada negativamente por las condiciones laborales que les corresponde enfrentar* se valida, ya que se ha visualizado, desde los diversos elementos que señalan los docentes, como su labor docente se ve mermada por la situación laboral actual que les corresponde enfrentar.

2.SALUD Y BIENESTAR DOCENTE; PIEZAS CLAVES DE LA PROBLEMÁTICA DOCENTE

A través de la noción integral de la salud que nos otorga Gyarmati (op-cit.), es posible visualizar la multicausalidad de las problemáticas de salud de los docentes. Esta concepción, nos da la posibilidad de comprender la salud como un “proceso” de salud y enfermedad, en el cual influyen aspectos sociales, culturales, y familiares en cada individuo.

De esta forma es como el docente, con el transcurso del tiempo, se ha ido desgastando progresivamente, muchas veces sin notarlo, a raíz del desempeño de su profesión y de los desafíos que debe enfrentar.

Por medio del presente estudio fue posible visualizar el estrés continuo que padecen los docentes por las altas demandas del trabajo, con relaciones interpersonales desfavorables tanto con directivos como con apoderados, masificación del número de alumnos por sala, falta de recursos pedagógicos de apoyo, y frustración de expectativas.

Dentro del establecimiento, los aspectos que provocan estrés en los docentes, se basan en la sobrecarga del rol docente y la escasa limitación que estos realizan de sus funciones, ya que en variadas ocasiones, son los propios docentes los que se auto imponen roles que corresponden al ámbito familiar, tales como afecto, protección y resolución de las problemáticas propias de cada etapa de la vida de los alumnos, específicamente con los adolescentes.

El problema de esta sobrecarga, es que los docentes no hacen una diferencia entre sus horarios de trabajo y sus tiempos de descanso, ya que llegan a sus hogares, en los cuales se les presentan conflictos con los diversos miembros de sus familias, ya que siguen la rutina de las labores de su trabajo.

Cuando llevan más de 15 años en la docencia y los hijos ya han ido creciendo, ellos mismos son los que hacen ver las debilidades de sus progenitores al no estar presentes en momentos importantes de sus vidas. Los profesores sienten este suceso como un costo de su entrega a la labor docente, sin ver beneficio alguno.

Así, los docentes ven convertidos en “sus” problemas psicológicos los de sus alumnos, por que el grado de compenetración con los problemas de sus alumnos es demasiado alto, y a partir de ahí, comienzan a ser mencionadas en los diversos medios de comunicación, las neurosis de los docentes, que convierten en un tema de salud mental propio o de culpabilidad personal, una situación estructural de la cual ellos no son culpables.

En cuanto al tema del reconocimiento de la labor docente, solo aparece enérgicamente el alumnado como principal actor de la comunidad escolar que valoriza la acción docente. Valoración que no existe por parte de las autoridades ministeriales o gubernamentales

Existe una *“disociación entre el reconocimiento de la importancia de los maestros y la ausencia de medidas reales a su favor [...] Desde el punto de vista financiero, del nivel de participación en la dirección o del de la mejora de los procesos de formación inicial o continua”* (Tedesco, 1995: 24)

Este tema cobra gran valor en el ámbito educativo, ya que la autoestima se relaciona con el sentimiento de dignidad, y el autoconcepto tiene enorme importancia en los alumnos y en los profesores de cualquier nivel, ya que la percepción y la valoración de cada persona sobre sí misma, condiciona su equilibrio psicológico, su relación con los demás y su rendimiento.

Los docentes señalan que antes, estableciendo una línea imaginaria desde antes de la década de los 90, se les trataba con mucho respeto desde todos los actores que componen la comunidad educativa, siendo estos los pares y apoderados, los directores de los establecimientos y los alumnos.

En la actualidad los medios de comunicación han potenciado a dañar la imagen del docente a través del énfasis en las noticias negativas del área educativa, más que aquellas noticias en las cuales a los docentes se les deben reconocer sus logros.

Por tanto, sobre la base de todo aquello que los hacen responsables los medios de comunicación, como por ejemplo, de las diversas problemáticas sociales como los embarazos precoces, la drogadicción, delincuencia y violencia en los establecimientos, los docentes presentan dos posturas a la hora de afrontar esta desvalorización; por una parte están aquellos que ven mermada su labor profesional, y se sienten apocados por este escaso reconocimiento, y por otro lado, están aquellos docentes que salen adelante frente a este fenómeno, siendo más resilientes deciden realizar su trabajo con mayor esfuerzo para demostrar que no son ellos los culpables que la educación sea deficiente, como señalan los medios de comunicación.

En el actual mundo globalizado en que vivimos, los medios de comunicación desempeñan un papel fundamental en la transmisión de información y conocimiento, así como en la formación de opinión pública, dentro de este contexto la educación, como uno de los vértices del desarrollo humano no puede ni debe quedar excluida de los medios. Por consiguiente los medios de comunicación tienen la obligación de incluir a todos los actores presentes en los procesos educativos de la sociedad, y no al contrario, enfatizar el

protagonismo de sólo algunos personajes en sus titulares, ya que sólo los aspectos negativos que parecen e la prensa no dejan ver los progresos que la educación ha alcanzado.

A pesar de esta imagen negativa que posee la sociedad hacia el docente, los docentes que adoptan una actitud resiliente respecto al tema, se enfocan en las funciones a desarrollar con sus alumnos, principalmente destacando la importancia que posee el rol docente de ayudar a reparar la autoestima deteriorada en sus alumnos que más lo requieren.

Por lo tanto, el lugar que les da la sociedad a los docentes, así como del prestigio que gozan, va a depender de ciertos factores que varían desde las características del sistema educacional, las funciones de los docentes y la formación inicial que posean.

Esteve (op-cit.), tuvo en cuenta numerosas investigaciones relativas a las dificultades de la tarea docente y a las situaciones conflictivas derivadas de la misma, al estudiar los indicadores del malestar docente, realiza una categorización de factores de primero y de segundo orden.

Los de primer orden incluyen los recursos materiales y las condiciones directas de trabajo, tales como relación docente-alumno; violencia en las instituciones educativas; carga de actividades en las que se halla inmersa la actividad docente; relación docente-directivos y padres en la institución educativa.

Los factores de segundo orden comprenden: contexto global o social donde se ejerce la docencia; cultura y valores imperantes en dicha sociedad; imaginario social sobre los docentes; funciones que la sociedad ha atribuido o delegado al sistema educativo y, por ende, a los docentes. Dentro de estos factores se encuentra el imaginario social sobre los docentes, el cual comprende las representaciones que tienen sobre el, por lo tanto, es de gran importancia para su labor la valorización.

Estos factores actúan con diferente intensidad, se interrelacionan y se dan en cada persona concreta, la cual, a partir de la estructura de su personalidad e historia personal, configurará su grado de “malestar”.

Si generalmente se afirma que el modelo educativo formal y no formal considera a la comunidad educativa como eje de la prevención primaria, dado que es el sistema orgánico y mayoritario que tiene el más alto grado de accesibilidad, nos tenemos que replantear en qué contexto, desde lo macrosocial hasta lo personal, puede incluirse al docente como agente de prevención en una sociedad que los desvaloriza.

Otro tema que aqueja a los docentes, son los impactos que han sufrido producto de la jornada escolar completa. Se sienten agobiados al completar el día trabajando en el mismo establecimiento ya que no poseen una distribución equitativa de tiempos de descanso conforme a los tiempos de trabajo dentro y fuera del aula.

Además, señalan que no existe una infraestructura ni equipamientos acordes a las necesidades reales de los establecimientos educacionales, existe una falta de espacios suficientes para que puedan preparar clases y materiales, así como también existe una falta de espacios propios y reservados para el descanso. No sólo se trata de ampliar los colegios, sino también de la forma en que se realizan estas reconstrucciones, ya que la mayoría de los establecimientos del estudio ha sido un proceso realizado de forma incompleta.

En cuanto a la satisfacción laboral que se produce en los docentes, está condicionada principalmente por la vocación, ya que su labor es de constante entrega hacia sus alumnos y a la institución educativa, siendo escasa la retribución de valoración que reciben a cambio de los padres y apoderados, consecuentemente la mayor satisfacción de los docentes es poder realizar una labor que los apasiona, lo que es su labor educativa.

En cuanto a la salud mental, se reconoce como factor causal de problemáticas como depresión, la situación económica del profesorado, la que genera un constante ciclo de

endeudamiento, exceso de trabajo para obtener un salario que permita cubrir sus necesidades.

La hipótesis planteada en este ámbito fue la siguiente: *Los docentes de los Establecimientos educacionales, República De Guatemala, Gral. San Martín, Vicente Reyes Palazuelos, y Liceo José María Caro, padecen de trastornos de salud producto de su labor profesional*, esta hipótesis es rechazada, ya que a pesar de tener un sentimiento mayor de cansancio, no se definen como enfermos ni señalan padecer algún trastorno más que en un caso concreto de depresión, los demás docentes solo somatizan sus dificultades en algunas ocasiones, siendo este un tema de menor importancia para ellos, el ocuparse de su propia salud.

Por lo tanto, como el trabajo que desempeña cada individuo debe brindar tanto la posibilidad de desarrollar su creatividad, como otorgar el espacio para interactuar con otros, es imperioso trabajar con los docentes en temáticas que les aporten a su bienestar y cuidado personal.

Se debería entonces propender aquellos elementos que influyen en el clima al interior de la clase, para empezar desde un nivel micro, tales elementos son: Productividad y satisfacción, Atmósfera cooperativa y de preocupación, Trabajo cooperativo, Organización bien administrada.

Finalmente cabe señalar que este plan de trabajo tuvo algunos inconvenientes, puesto que se tuvo que considerar la disponibilidad de los docentes para participar en esta investigación, tanto como la compatibilidad de horarios.

Otras de las salvedades o dificultades presentes a lo largo del proceso investigativo, son las que señalan a continuación:

- Resistencia por parte de los establecimientos a abrir sus puertas a una investigación de la temática de condiciones laborales y salud docente, señalando como excusa principal la falta de tiempo de los docentes.

- Resistencia por parte de los docentes a entregar información para la investigación, ya que en un inicio pensaron que se trataba de una investigación de parte de la CODEDUC.

Es importante mencionar estas salvedades, ya que pueden servir de guías a tener presentes en futuras investigaciones a realizar, tanto en el ámbito educacional como en otros ámbitos.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para abordar la temática de condiciones laborales de los docentes, fue necesario remitirse a parte de la historia del magisterio en nuestro país, así también abrir el análisis a temáticas que no estaban contempladas en un inicio, pensando que no eran parte del interés de los docentes en relación a su trabajo, que sin embargo, fueron apareciendo durante el discurso de los docentes como temas que influyen en su quehacer cotidiano. Es por ello que se torna necesario tratar el cuánto y el cómo de la realización del trabajo docente.

A través de los temas que fueron emanando del discurso de los docentes, se visualiza una actitud de propuesta frente a ellos, ya que se sienten responsables por los cambios necesarios de sus condiciones laborales. Por lo tanto, estos cambios no sólo corresponden a un nivel institucional, ya que hay una parte de estas problemáticas que es posible trabajarla en cada institución escolar.

Muchos de los problemas que señalan los docentes en esta investigación tienen sus precedentes en la década de los 80'. Algunas de estas dificultades son: las jubilaciones y el pago de subvenciones por alumnos.

Mediante la publicación del Decreto Ley N° 3.500, en el año 1980, nace el nuevo sistema de Pensiones, basado en un régimen de capitalización individual con libertad de escoger, que faculta a Sociedades Privadas para participar en la administración de los Fondos de Pensiones en un esquema de libre competencia. Este nuevo modelo contempla la participación del sector privado en la administración de los programas de pensiones, medicina preventiva y curativa, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y prestaciones familiares.

Así, el Régimen de Pensiones, es gestionado por Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y Compañías de Seguros de vida, organizadas jurídicamente como sociedades anónimas.

Este nuevo régimen implantado en el año 1980, se funda en un Sistema de Capitalización Individual, el cual considera que las cotizaciones de cada asegurado quedan afectas para el pago de las prestaciones que estos soliciten en el futuro. Así, el concepto de capitalización individual relaciona directamente el esfuerzo que realiza el trabajador durante su vida activa con los beneficios que obtendrá una vez que se haya retirado de la fuerza de trabajo.

La jubilación para los docentes, es un tema prioritario, ya que la vejez es larga y en muchas ocasiones viene acompañada de diversas enfermedades. Por lo tanto, en este punto el principal problema que señalan los docentes, es que además de haber sido obligados a trasladar sus fondos a las AFP, estos entes privados no son de su conveniencia.

Desde el año 1995 a la fecha, se han implementado programas para facilitar el retiro voluntario y jubilaciones de los profesionales de la educación que ejercen su labor en el sector municipal. Estos procesos tuvieron por objeto establecer un incentivo para la jubilación de los docentes, permitiendo la renovación de los profesores de mayor edad y ayudando al ordenamiento de las plantas docentes municipales.

Los programas consisten en otorgarles un incentivo monetario a los docentes que hayan cumplido 60 años al 31 de diciembre, si son mujeres y 65 años si son hombres y que presenten su renuncia voluntaria antes del 31 de diciembre.

Los docentes se rehúsan a jubilar, ya que muchos de ellos tienen a sus hijos en instituciones de educación superior, y con la jubilación que recibirán no les cubre todos sus gastos. Señalan que la única labor que realizan las AFP es lucrar con sus ahorros, esfuerzo de toda su vida, lo cual no es un tema alejado de la realidad, ya que, legalmente estos entes privados poseen la facultad de invertir los ahorros para poder lograr utilidades.

Es esa la razón que más genera molestias a los docentes ya que sienten que les están robando parte de los ingresos del trabajo de toda una vida, ya que se han preocupado de calcular los montos que asegura la AFP anualmente y los montos que recibirán a futuro, los cuales no concuerdan.

Señalan que existe discriminación hacia los docentes con más de 30 años de servicio. Sienten que lo único que quiere el Gobierno es sacarlos del sistema, por que son ellos quienes más luchan por los derechos que les competen. Además que son ellos por quienes el Estado tiene que gastar mas que por cualquier otros profesores por la cantidad de años de experiencia que poseen. No sólo por la experiencia, sino que también por los cursos de perfeccionamiento que han adquirido durante todos sus años de servicio docente.

Otro hallazgo de esta investigación, se refiere al tema de sistema de pago de subvención por alumno matriculado que asiste al establecimiento educacional, y la preocupación que genera éste en los docentes, ya que no es una forma adecuada de producir calidad en la educación, ya que están siendo presionados por un monto determinado de dinero por cada alumno, lo cual lo ven como un negocio.

Este sistema de financiamiento vía subvención por alumno, para los docentes es un sistema que genera constante tensión en ellos, ya que de la cantidad de alumnos matriculados en el establecimiento dependen sus sueldos, por lo tanto, este sistema deposita en ellos la responsabilidad de mantener a los alumnos en el sistema educacional.

Este sistema se visualiza como un sistema econométrico de dirigir la educación a distancia, a través del cual el Ministerio de Educación inyecta recursos y evalúa resultados, sin intervenir en los procesos educativos que se desarrollan en los establecimientos educacionales municipalizados.

A través de la Ley de Subvenciones, es posible comprender el vacío existente en cuanto a las exigencias de los sostenedores de establecimientos educacionales municipalizados, ya que sólo necesitan poseer como mínimo, una licencia de enseñanza media completa, sin ningún tipo de estudio superior que les permita administrar eficazmente un establecimiento.

Es ahí donde se encuentra una de las trabas para el buen funcionamiento del sistema escolar, ya que si no es administrado bien desde la cúspide, no se logrará mejorar en las bases, ya que es necesario poseer algún tipo de conocimiento de gestión o administración,

que les permita distribuir eficientemente los recursos que destina el Estado para la educación.

Además existe una clara relación entre las temáticas de subvenciones y número de alumnos, ya que está claro que para lograr establecer clase con un número óptimo de alumnos (según los estudios citados, un promedio de 26 alumnos) los sostenedores evaluarían este tema sobre la base de un financiamiento mínimo.

Es por ello que se torna importante considerar aquellos estudios de índole científico, que avalen las clases con un número menor de estudiantes, sobretodo desde el nivel ministerial, ya que es allí donde hacen falta propuestas de políticas públicas que replanteen la administración y gestión de la subvención estatal.

Una vez más se visualizan los errores de nuestro sistema escolar y su financiamiento, ya que este sistema tiende a separarla aún más. a una sociedad ya dividida económicamente.

APORTES AL TRABAJO SOCIAL

La mirada integrativa que posee este estudio otorga la posibilidad de una aproximación distinta a la temática de condiciones laborales de los profesionales de la educación.

Dentro de los establecimientos en los cuales se realizó el estudio, no existe un profesional del área social, como un Trabajador Social, sólo se conoce establecimientos con administración particular subvencionada que poseen dentro de sus profesionales a Asistentes Sociales.

En todo tipo de establecimientos educacionales, el profesor requiere de un apoyo constante, sobretodo en los establecimientos municipalizados, ya que se suscitan diversas problemáticas psicosociales que se le presentan tanto al docente como a sus alumnos. El Trabajador Social es quien posee los conocimientos necesarios para trabajar las temáticas que se producen en las escuelas públicas. Estas problemáticas, que ocurren en dichas escuelas, son derivadas del entorno social en el que se desenvuelven los alumnos, por tanto están estrechamente ligadas con situaciones de pobreza extrema, y marginación del sistema social.

El apoyo psicosocial que puedan recibir estos establecimientos, se fundamenta en la constante preocupación que existe por los alumnos, que si bien son quienes reciben la educación, no son el único grupo presente en la comunidad educativa, ya que los docentes desempeñan un importante papel.

El Trabajo Social, al basar su metodología en un cuerpo sistemático de conocimientos sustentados en la experiencia e investigación, posee los conocimientos necesarios para apoyar la labor de educación formal que se desarrolla en nuestro país.

Por lo tanto, se deben optimizar las condiciones de trabajo y garantizar la protección a la salud y el bienestar de los trabajadores, lo cual requiere del compromiso y la participación

de todos los actores involucrados en el ámbito educativo, y de un enfoque multisectorial a nivel de los establecimientos educacionales.

Así, este estudio presenta nuevas alternativas de solución al conflicto de los docentes en su situación de salud, la cual se ve afectada por las desfavorables condiciones de trabajo. Aquí aparecen soluciones ligadas al ámbito relacional, es decir, desde el análisis que realiza a los discursos de los docentes se infiere, que requieren técnicas de manejo del estrés y de situaciones críticas que viven al interior del establecimiento.

Requieren de nuevas formas de enfrentar las problemáticas que vivencian a diario, ya que el simple hecho de finalizar su jornada laboral, no les permite desconectarse de los conflictos que les transmiten sus alumnos, es decir, no existe una contra transferencia de las situaciones negativas que asimilan, por tanto, el día a día dentro del colegio, se transforma en un constante traspaso de energías negativas que no logran canalizar.

Toda esa carga negativa que recogen del establecimiento educacional, luego la llevan a sus hogares. Por consiguiente es imperioso otorgar técnicas de autocuidado de la salud, para propender el bienestar integral a estos profesionales.

En estudios precedentes, se enfatiza la necesidad de mejorar los salarios, aquí también se apoya esa idea, no obstante, mientras ello ocurra hay tiempo suficiente para la creación y el desarrollo de otro tipo de soluciones a esta problemática docente, como la mencionada en el párrafo anterior.

Esta investigación da cuenta de la necesidad de entregar apoyo a los docentes en diversos ámbitos tales como:

a) Nivel Personal: Contención en situaciones de crisis, que derivan de sus propias familias y además de las situaciones conflictivas en las relaciones con sus alumnos.

b) Nivel Laboral: La entrega de herramientas y técnicas necesarias para que puedan ser mediadores entre sus alumnos, así como también orientación para que puedan establecer mejores relaciones de comunicación con aquellos alumnos con mayores problemáticas sociales.

Ahora bien, es necesario preguntarse ¿cuál es el rol que nos compete dentro del ámbito educativo?, para ello primero debemos clarificar este concepto, entendido como *un conjunto de conductas esperadas de una persona en función de la posición que ocupa*, por lo tanto, nuestro rol en esta área, como en las demás, tiene sentido y significación en tanto hay un individuo con el cual realizar una intervención. En este caso nuestros sujetos de atención no son sólo los alumnos, sino también los docentes.

En nuestro caso, el rol generara expectativas, desde un punto de vista profesional, ya que con las personas que realizamos nuestras intervenciones buscan soluciones.

Por consiguiente nuestro papel es el de actuar como intermediarios del saber que acumulamos a través de las investigaciones y trabajos de campo, y las problemáticas que afectan a nuestro alrededor. Es necesario por ello, no sólo el mero actuar, si no que el actuar bajo los marcos actualizados de las problemáticas de nuestra sociedad, ya que esta cambia constantemente, así también dentro de ella y a la par, los grupos sociales con los cuales realizamos intervenciones. Debemos por tanto, advertir y abordar las deficiencias proactivamente de los problemas sociales generados por las reformas neoliberales.

Citando al filósofo y literato Miguel de Unamuno, “Era su vida pensar y sentir, y hacer pensar y sentir...” a partir de esta frase se visualiza la semejanza con nuestro deber, ya que en el rol educativo que nos compete está la responsabilidad de hacer pensar y cuestionarse a cada individuo, con los que realizamos nuestro trabajo, de su entorno y de las posibles soluciones y formas de actuar frente a las dificultades que se les presentan.

Por medio del rol de educadores, los Trabajadores Sociales debemos entregar a las personas, las herramientas necesarias y suficientes para crear en ellas destrezas y

habilidades que les permitan resolver sus propias dificultades, así a través de las diversas estrategias de intervención social, debemos lograr que cada individuo use sus potencialidades y conocimientos para que pueda elevar su condición y nivel de vida.

Así iremos conformando la llamada “Praxis”, la cual se nutre de las reflexiones que desarrollamos a través de cada experiencia en terreno, a las cuales aplicamos la teorías que se van retroalimentando constantemente. Ya que no nos sirve solo la acumulación de saberes y conceptos abstractos, por que estos sólo tendrán sentido en la conexión que desarrollemos con la realidad vivida.

Desde el Trabajo Social se debe ir abriendo paso a las investigaciones en el área educación, tanto a nivel de comunidad educativa, como de cada uno de los miembros que componen esta comunidad.

Constantemente el quehacer profesional, requiere ser revisado de tal modo que dé respuesta efectiva a los problemas del mundo actual y que sus estrategias resulten consecuentes con la utilización del método científico y el desarrollo disciplinario de las ciencias sociales.

Como el Trabajo social es el encargado de enfrentar las fronteras, desigualdades e injusticias que existen en la sociedad, también se debe encargar de investigar todo aquello que consume desde los medios de comunicación y descubrir aquellos focos de interés tras cada noticia, para no caer nosotros ni la sociedad, en la estigmatización de un grupo de trabajadores, como lo son los docentes.

Por consiguiente se debe trabajar en estrategias que abarquen los siguientes temas:

- Clarificar el rol de profesor, apoyarlo en la transmisión de conocimientos. Legitimarlo socialmente en ese ámbito.
- Profundizar en los problemas estructurales que rodean a la docencia, ya que el malestar docente, es producto de fenómenos que competen a la sociedad en su

conjunto, y no se reduce a los problemas de relaciones que ellos puedan tener con sus alumnos.

En cuanto a un nivel más macro, es necesario apoyar los siguientes aspectos que favorecen un clima escolar positivo:

- *Crecimiento continuo, académico y social;* Condiciones para que profesores y alumnos puedan mejorar sus habilidades, conocimiento académico, social y personal.
- *Respeto;* Sensación de una atmósfera de respeto mutuo en la escuela.
- *Confianza;* En lo que hace y dice el otro.
- *Moral alta;* Sentirse bien con lo que está sucediendo. Motivación para cumplir las tareas asignadas y autodisciplina.
- *Cohesión;* Espíritu de cuerpo y sentido de pertenencia que genera el sistema.
- *Oportunidad de input;* Posibilidad de involucrarse en las decisiones del colegio, poder contribuir con ideas y que ellas sean tomadas en cuenta.
- *Renovación;* Capacidad de la escuela de crecer, desarrollarse y cambiar.
- *Cuidado;* Atmósfera de tipo familiar, en que los profesores se preocupan y focalizan en las necesidades de los estudiantes y trabajan en forma cooperativa en el marco de una organización bien manejada

Puede decirse entonces, que se trata de una problemática que comprende como uno de los temas centrales, las relaciones laborales y la modernización de las mismas, que requiere del saber de distintas disciplinas y competencias y, por tanto, del aporte y alta coordinación de los organismos públicos para enfrentar su solución.

BIBLIOGRAFÍA

- Assael, J, Edwards, V., López, G., (1991)** **Directores y Maestros en la Escuela Municipalizada;** Santiago de Chile, Documentos PIIIE.
- Benavides, E., (2000)** **Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales,** Barcelona, España,
- Cajas, N., (2002)** **Estatuto Docente Interpretado;** Santiago de Chile, Editorial Lexis-Nexis.
- Casassus, J., (2003)** **La Escuela y la Des-Igualdad;** Santiago de Chile, Lom Ediciones.
- Colegio de Profesores de Chile, Asociación Gremial, (1990)** **La situación anterior a 1973, Importancia social y educacional del sector docente;** Santiago de Chile.
- Colegio de Profesores de Chile, Asociación Gremial, (2000)** **El número de alumnos por curso y su relación con la calidad de los procesos pedagógicos;** Santiago de Chile, Revista Docencia N° 37.
- Colegio de Profesores de Chile, Asociación Gremial, (2001)** **Informe Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile;** Santiago, Chile, Departamento de Bienestar.

- Colegio de Profesores de Chile, Asociación Gremial, (2002)** **Estatuto Administrativo**; Santiago, Chile.
- Comité Técnico Asesor, (1995)** **Informe de la comisión Nacional para la modernización de la Educación**; Santiago de Chile, Editorial Universitaria.
- Cornejo, R., (2007)** **El Trabajo Docente en la Institución Educativa: Los Procesos de Apropriación/Enajenación en el Trabajo en el Contexto de las Reformas Educativas**; Revista de Psicología, Universidad de Chile.
- Cox, C., (1997)** **La Reforma de la Educación Chilena: Contexto, Contenidos, Implementación**; Santiago, Chile
- Cox, C., Gysling, J., (1990)** **La Formación del Profesorado en Chile 1842-1987**; Santiago, Chile, CIDE.
- Durkheim, E., (1990)** **Educación y Sociología**. México, Editorial Leega.
- Echeverría, G., (2005)** **Análisis Cualitativo por categorías**, Santiago, Chile Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

- Echeverría, M., (2006)** **Mejores condiciones de trabajo, un desafío actual;** Chile, Temas laborales N° 2, Dirección del trabajo. Ministerio del Trabajo de Chile.
- Espínola, V., (1994)** **La Construcción de lo Local en los Sistemas Educativos Descentralizados;** Santiago, Chile, CIDE.
- Esteve, J., (1994)** **El Malestar Docente;** Barcelona, España, Editorial Paidós.
- Godio, J., (2001)** **Sociología del trabajo y política,** Buenos Aires: Editorial Corregidor.
- Gyarmati, G., ()** **Salud y Enfermedad: hacia un paradigma Biopsico-social;** Santiago de Chile, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Hernández, R.; Fernández, C., Baptista, P., (1991)** **Metodología de la Investigación;** México, Mc Graw Hill.
- Hombrados, M., (1997)** **Estrés y Salud;** Valencia, España, Editorial Promolibro.

- Ljubetic, I., (2004)** **Historia del Magisterio Chileno;** Ediciones Santiago De Chile, Colegio De Profesores De Chile, Asociación Gremial.
- MINEDUC (1999)** **Documentos de Estudio de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza.**
- Ministerio de Justicia (2000)** **Código del trabajo.** Chile, Editorial Jurídica de Chile
- Ministerio de Salud (2002)** **Plan Nacional de Promoción de la Salud,** Santiago, Chile.
- Mundaca, R., (2004)** **La Práctica Pedagógica dentro de los procesos de Reforma en Chile y América Latina: Un enfoque crítico a las transformaciones educativas;** Santiago De Chile. Revista Praxis N° 6, Universidad Diego Portales.
- Núñez, I., (1998)** **El Ministerio de Educación de Chile: Instrumento del rol Estatal en educación 1927-1997;** Santiago De Chile, Ministerio de Educación, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- OREAL (2005)** **Formación de Maestros, Profesión y Trabajo Docente;** Santiago De Chile.

- Parsons, T.,(1990)** **El aula como sistema social: Algunas de sus funciones en la sociedad americana. Sociología de la Educación;** Madrid, España, Textos fundamentales, Editorial Narcea.
- Pérez, G., (2001)** **Métodos de Investigación Cualitativa: Retos e Interrogantes;** Santiago De Chile, Editorial La Muralla.
- Robalino, M., Körner, A., (2005)** **Condiciones De Trabajo Y Salud Docente: Estudios De Casos Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay;** Santiago de Chile, UNESCO - OREALC. (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe).
- Rodríguez, G., (1999)** **Metodología de la Investigación Cualitativa;** Málaga, España, Editorial Aljibe.
- Santa Cruz, E., (2006)** **Sobre la LOCE y el escenario actual;** Santiago De Chile, Documentos PIIIE.
- Shutz T. (1962)** **La inversión en Capital Humano;** Revista Educación y sociedad, N° 1, Madrid, España, Editorial Akal.
- Taylor, S. y Bodgan, R., (1987).** **Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación;** España, Ediciones Paidós,

- Tedesco J., (1995)** **El Nuevo Pacto Educativo, AAVV. El Trabajo Social en la Escuela: Apuntes, reflexiones y Pistas para la Convivencia Comunitaria.** Madrid-España. Editorial Grupo ANAYA.
- Travers, Ch., Cooper, C., (1997)** **El Estrés de los Profesores;** Madrid, España Primera Edición, Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura) (2005)** **Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay;** Santiago, Chile.
- Universidad Academia de Humanismo Cristiano (1980)** **Municipalización efectos para la Educación y el Magisterio;** Noviembre 22, Santiago, Chile.
- Vaillant, D., (2004)** **Construcción Docente en América Latina. Tendencias, Temas Y Debates;** PREAL (Programa De Promoción De La Reforma Educacional En América Latina Y El Caribe)
- Valles, M., (1999)** **Técnicas Cualitativas de Investigación Social Reflexión, Metodología y Práctica Profesional;** España, Ediciones Síntesis.
- Verdugo, M., Pfeffer, E., (1993)** **Constitución Política De La República De Chile 1980,** Chile, Editorial Jurídica de Chile

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Brunner, J., Elacqua, G., (2003)** **Informe de Capital Humano en Chile;** Universidad Adolfo Ibáñez
http://www.uai.cl/p4_home/site/pags/20030528134519.html
- Carames, R., (2000)** **Precarización y Burnout del puesto de trabajo del personal docente e investigador de la universidad;** Revista Praxis
www.revistapraxis.cl/ediciones/numero2/carames_praxis_2.htm
- Cornejo, R., Quiñónez, M., (2007)** **Factores Asociados Al Malestar/Bienestar Docente. Una Investigación Actual,** Vol. 5, N° 5e. REICE (Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación) www.rinace.net
- Domich, C., Faivovich, M., (2002)** **Salud Mental en profesores de escuelas básicas municipalizadas de la comuna de Santiago.**
www.atinachile.cl/node/9052
- Educarchile (2007)** **Como Prevenir el estrés del docente: El cuidado de los que cuidan** www.educarchile.cl
- Ilustre Municipalidad de Maipú , (n/d)** **Ilustre Municipalidad de Maipú**
www.maipu.cl

- Juan Pablo II, (n/d)** **Encíclica Laborem exercens.**
www.wikipedia.com
- Parra, M., (2001)** **Salud Mental y trabajo.** Monografías de gestión en Psiquiatría y salud mental. Universidad de Santiago de Chile.
www.psiquiatriasur.cl
- Parra, N.,(n/d)** **Poema Autorretrato**
www.quepasa.cl/revista/1384/32.htm
- Redondo, J., (2005)** **La Salud Laboral Docente en el contexto de los requerimientos actuales a la Educación,**
www.scholar.google.com
- Revista Punto final** **La Educación Pública, ese pariente pobre,** www.puntofinal.cl
- Toro, S., (2007)** **La Política Legislativa en educación (1990-2006) Éxito y fracaso de los Proyectos de Ley en el Congreso chileno;**
Documentos PIIE
www.pii.cl

ANEXOS

ANEXO N° 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1

CONDICIONES LABORALES

Definición Conceptual: Conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del trabajador.

Definición Operacional: Conjunto de variables tales como infraestructura, remuneración, ambiente laboral y horas de trabajo que se encuentran interrelacionadas entre si para el logro de las labores del docente, las cuales afectan la salud de este

VARIABLE	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR
CONDICIONES DE TRABAJO	Remuneración, Jornada de trabajo y contrato de trabajo		<ul style="list-style-type: none">• Caracterización de situación laboral
	Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none">• Relaciones jerárquicas entre los diversos actores de la escuela• Apoyo para la realización del trabajo docente	<ul style="list-style-type: none">• Relaciones con los superiores• Relaciones con los colegas• Relaciones con el alumnado• Relaciones con apoderados• Apoyo en insumos materiales

	Infraestructura		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo afecta la infraestructura del establecimiento en su labor docente?
	Entorno que rodea al establecimiento		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Le favorece en el desarrollo de su labor docente o la dificulta? ¿Por qué?

VARIABLE 2

SALUD FÍSICA Y MENTAL

Definición conceptual: Un estado de bienestar completo físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia.

Definición operacional: Equilibrio y satisfacción física, psicológica y social en los docentes de escuelas municipalizadas del estudio, frente a las condiciones laborales en las cuales desempeñan su labor docente.

VARIABLE	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR
SALUD	Salud Mental	Depresión	<ul style="list-style-type: none">• Pesimismo• Disminución de energía• Preocupación
		Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none">• Molestias Gástricas• Desgano• Tensión Muscular
		Síndrome de Burnout	<ul style="list-style-type: none">• Despersonalización• Falta de Realización Personal
	Salud Física		<ul style="list-style-type: none">• Alimentación diaria• Descanso diario

ANEXO N° 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FOCUS GROUP

Guía de preguntas abordadas en la sesión de Focus Group

1. Mencione las principales dificultades como trabajador
2. Realice una caracterización de su situación laboral
3. ¿Cuáles son las principales problemáticas?
4. ¿Cuáles son los efectos en el plano profesional?
5. ¿Estos problemas tienen efecto en su salud?
6. ¿Cómo definiría las relaciones que Ud. establece con los distintos miembros del establecimiento educacional? incluidos, alumnos, directivos, y padres y apoderados.
7. ¿Cómo afecta la infraestructura del establecimiento en su labor docente?
8. En relación con el entorno físico y social que rodea al establecimiento ¿Cuáles son sus apreciaciones? ¿Le favorece en el desarrollo de su labor docente o la dificulta?
¿Por qué?