

Spring 2012

# El Neoliberalismo y Bienestar Docente: Un Estudio Comparado de las Condiciones Laborales Docentes en el Sistema Escolar Municipal y Particular Subvencionado.

Ami Terachi  
*SIT Study Abroad*

Follow this and additional works at: [https://digitalcollections.sit.edu/isp\\_collection](https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection)



Part of the [Education Commons](#)

---

## Recommended Citation

Terachi, Ami, "El Neoliberalismo y Bienestar Docente: Un Estudio Comparado de las Condiciones Laborales Docentes en el Sistema Escolar Municipal y Particular Subvencionado." (2012). *Independent Study Project (ISP) Collection*. 1341.  
[https://digitalcollections.sit.edu/isp\\_collection/1341](https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection/1341)

This Unpublished Paper is brought to you for free and open access by the SIT Study Abroad at SIT Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Independent Study Project (ISP) Collection by an authorized administrator of SIT Digital Collections. For more information, please contact [digitalcollections@sit.edu](mailto:digitalcollections@sit.edu).

El Neoliberalismo y Bienestar Docente: Un estudio comparado de las condiciones laborales docentes en el sistema escolar municipal y particular subvencionado

Proyecto de Estudio Independiente, ISP.  
Presentado en el cumplimiento parcial de los requisitos para:  
Programa Chile: Educación Comparativa y Cambio Social.  
SIT Study Abroad

El Neoliberalismo y Bienestar Docente:  
Un estudio comparado de las condiciones laborales docentes  
en el sistema escolar municipal y particular subvencionado.

Por: Ami, Terachi  
Mount Holyoke College

Director Académico: Roberto Enrique Villaseca Muñoz.  
Director de Proyecto: Bárbara Figueroa Sandoval.

América Latina, Santiago, Chile.  
Spring 2012

## Índice

Abstract ...	1
1. El Neoliberalismo y Bienestar Docente ...	2
Preguntas de la Investigación ...	3
Objetivos de la investigación ...	4
Hipótesis ...	4
2. Metodología ...	5
Preguntas de la entrevista para los profesores ...	7
Preguntas de la encuesta general de condiciones laborales docente ...	7
3. Descripción de la situación a investigar ...	8
El desarrollo de la profesión docente en Chile ...	8
El desmantelamiento del sistema público y el nacimiento del sistema de la subvención ...	9
La condición laboral bajo el sistema actual ...	9
4. Marco Teórico ...	10
La teoría del neoliberalismo y la implementación en Chile ...	10
Pocos estudios de la salud laboral docente ...	12
5. Resultados ...	14
5.1. Condición Laboral ...	14
5.1.1. Contratación y la estabilidad del trabajo ...	15
5.1.2. Falta del tiempo y sobrecarga ...	19
5.2. Condición de enseñanza ...	22
5.2.1. Infraestructura y recursos materiales ...	22
5.2.2. El alumno ...	24
5.2.3. Currículum, pruebas nacionales y pedagogía ...	28
5.3. Clima organizacional y bienestar/malestar docente ...	30
5.3.1. Presión, competencia y estrés ...	30
5.3.2. Autonomía ...	33
5.3.3. Oposición de la ideología y silencio ...	34
5.3.4. Valoración e Identidad docente: dilema y frustración ...	38

6. Conclusiones ... 43

6.1. Hallazgos principales: explotación, opresión y desprofesionalización ... 43

6.2. El impacto de la privatización en las condiciones laborales y bienestar docente ... 45

6.3. Evaluación del efecto de la privatización de la educación al sistema educativo conjunto ... 48

6.4. Reflexión sobre el bienestar docente y la educación ... 50

6.5. El “experimento chileno” y comentario final ... 51

Bibliografía ... 53

Anexos ... 55

Encuesta general sobre condiciones laborales docente ... 55

Encuesta general sobre condiciones laborales docente – Resultados sintetizados ... 58

### **Abstract**

Este estudio de campo investiga las condiciones laborales docentes en el sistema escolar chileno para examinar el bienestar docente. Además, mediante la comparación de las distintas realidades presentes en el sistema público (municipal) y el sistema privado (particular subvencionado), analiza el impacto de la privatización de la educación en el bienestar docente y al sistema escolar conjunto del país después de 30 años de la aplicación del modelo neoliberal. La investigación se realiza principalmente a través de entrevistas con los docentes en ambos sectores. Los resultados demuestran la condición laboral, la condición de enseñanza, clima organizacional y bienestar docente de manera exploratoria y comparada. El estudio evidencia que el docente sufre el riesgo de encontrarse en condiciones de alta inestabilidad laboral, explotación, opresión de ideología y desprofesionalización en ambos sectores, pero más extremo en el sector particular subvencionado, al cual dicta el principio del mercado, inclusive la competencia y la regla de la demanda y oferta. En suma, el docente paga un alto costo a raíz de la búsqueda de la eficiencia en la educación vía privatización; además, la calidad de la educación pública ha sufrido enormemente por el nacimiento y crecimiento de la industria educacional. El estudio plantea la tarea urgente de investigar el tema a nivel nacional.

## **1. El Neoliberalismo y Bienestar Docente**

Este documento presenta un estudio de campo realizado por un periodo de un mes desde inicios de mayo 2012, a inicios de junio 2012, donde se investigó la condición laboral docente en el sistema escolar chileno para examinar el bienestar docente. Además, mediante la comparación de las distintas realidades observadas en el sistema público (municipal) y el sistema privado (particular subvencionado), analiza el impacto de la privatización de la educación en el bienestar docente y el sistema escolar conjunto del país después de 30 años de la aplicación del modelo neoliberal.

Chile tenía el sistema nacional de educación más antiguo en Latinoamérica y la profesión docente venía desarrollándose a lo largo del siglo con el desarrollo de tal sistema. Sin embargo, el Estado de Chile dejó de ser responsable del sistema educativo e introdujo el sistema de 'voucher' durante el gobierno del Pinochet, un sistema extremo neoliberal desarrollado por Milton Friedman. Entre las diversas medidas de dicho sistema se estableció, por ejemplo la municipalización de la educación pública, lo que deterioró la calidad de ésta e hizo crecer la industria educacional durante tres décadas. Los diversos cambios introducidos con la implementación y avance del neoliberalismo en el sistema escolar, que ha buscado ser "eficaz", incluyeron, entre otros, la eliminación del estatus del profesor como 'funcionario del Estado' y su rebajo a empleo bajo el municipio o cada colegio particular subvencionado, la reducción de salarios, y la deterioración de la condición y estabilidad laboral del profesor (Riesco, 2007, p.35-52).

La autora investigó las condiciones laborales docente a través de entrevistas y encuestas de diferentes profesores pertenecientes a establecimientos de la enseñanza básica y media en ambos sectores en Santiago, además de la observación de clases y el análisis de estudios anteriores que tratan el mismo tema. Examinó la situación actual docente enfocándose en tres aspectos generales: la condición laboral, la condición de enseñanza y el clima organizacional, y analizó el afecto de la privatización en cada aspecto para realizar un análisis y evaluación del bienestar o malestar docente en cada sector de los

dos mayores sectores del sistema educativo chileno. Los resultados demostraron que el docente, tanto del mundo municipal como del particular subvencionado, presta el trabajo en una condición de malestar. La realidad de vulnerabilidad en la cual el profesor vive hoy en día incluye, pero no limita, a las siguientes: estar expuestos a un alto nivel de inestabilidad de en continuidad laboral y económica; sufrir una explotación por sobrecarga y trabajo fuera de las horas del contrato; ejercer un mínimo nivel de autonomía en la clase a causa de la estandarización y presión de las pruebas nacionales; estar sujeto a censo de la ideología y persecución; trabajar en un alto nivel de la competencia entre colegas; y perder la causa de la profesión si misma.

En suma, el docente sufre el riesgo de encontrarse en condiciones de *inestabilidad laboral, explotación, opresión de ideología y desprofesionalización* en ambos sectores; sin embargo, esto se acentúa en el sector particular subvencionado, al cual dicta el principio del mercado, incluso la competencia y la regla de la demanda y oferta. El análisis también reveló que la lógica de la privatización se está insertando en el sector público, y que la creación del mercado educacional ha desmantelado el sistema público severamente, deteriorando la calidad. El estudio concluyó que el docente paga un alto costo a raíz de la búsqueda de la eficiencia en la educación vía privatización, y por lo tanto, la calidad de la educación del país está en cuestionamiento. El malestar docente y poca preocupación por el profesor hoy en día en Chile, que se han revelado gracias a esta investigación, evidenció el interés mínimo del Estado neoliberal en la educación de sus ciudadanos.

### **Preguntas de la investigación**

Este estudio de campo investiga las condiciones laborales docente y la percepción de ellas del docente del sector municipal y particular subvencionado para contestar a las siguientes preguntas generales:

- ¿Cómo es la condición laboral determinada por contrato y en realidad?
- ¿Cómo es la estabilidad del trabajo?
- ¿Cómo es la condición de enseñanza y qué factor la determina?

- ¿Cuál es el clima escolar y organizacional, y cómo se siente el docente en su trabajo respecto a su autonomía?
- ¿Cuáles son los mayores problemas relacionados con las condiciones laborales y cómo es el bienestar docente?
- ¿Cómo son las condiciones laborales docentes (similares o distintas) en el sector municipal y particular subvencionado, y qué factor puede explicar la diferencia que hay?

### **Objetivos de la investigación**

Este estudio de campo investiga y aumenta la comprensión de las condiciones laborales docente en el sector municipal y particular subvencionado para identificar los problemas que existen con respecto al tema de la condición laboral *desde la perspectiva del docente*, y examinar el bienestar docente en los dos sectores. Además, a través del análisis de las distintas realidades y problemas de ambos sectores, examina cómo las condiciones laborales son condicionadas *por el sistema* neoliberal, y cuál es el impacto de la privatización de la educación en el bienestar docente y el sistema escolar conjunto del país. Específicamente, examina el efecto de la búsqueda de la eficiencia a través de la creación del mercado de la educación, y la aplicación de otros principios del mercado, al mundo de la educación escolar y a la profesión docente.

### **Hipótesis**

La privatización de la educación rebaja el docente al mercado y descalifica la profesión, quitando el reconocimiento y autonomía que ésta tenía en el sistema antiguo. La penetración del principio del mercado – la regla de oferta y demanda, la competencia y la búsqueda de la eficiencia – deteriora la condición laboral y el bienestar docente; además, restringe su labor a sólo la enseñanza en el aula. El abrir del mercado docente descalifica la profesión y la hace reemplazable, rebajando la importancia de la pedagogía y la causa de la profesión docente.



## **2. Metodología**

En un intento por realizar un abordaje del trabajo docente y las condiciones de bienestar docente, esta investigación de campo se enfoca en la percepción de los docentes respecto de la condición laboral y bienestar docente. Por lo tanto, el método principal de la investigación fue la entrevista semiestructurada realizada con los profesores. La investigadora entrevistó en profundidad a 6 profesores de 5 establecimientos distintos en el Santiago Centro, que tenían distintas experiencias en términos de: año del desempeño como profesor (5 años hasta 30 años del servicio docente); cargos (2 de ellos eran jefes UTP de su colegio); nivel y asignatura (1 profesor de artística del nivel básico, 1 de historia del nivel medio, 1 del inglés del nivel básico y medio, 1 de lenguaje y comunicación del nivel medio y séptimo y octavo básico); lugar del trabajo (distintas comunas, incluso en el centro de la ciudad de Santiago); y sectores (3 de los entrevistados eran profesores del particular subvencionado exclusivamente, 1 de ellos del municipal, y 2 de ambos). La selección de los profesores entrevistados se realizó inicialmente a través de contactos de la investigadora, y luego la introducción de los entrevistados. El mayor determinante fue la disponibilidad de los profesores. Cada entrevista fue grabada, transcrita y analizada por la investigadora de manera completa, y luego editada de manera mínima para presentarse en este documento. Todos los nombres de los entrevistados y los establecimientos que dependían permanecerán anónimos en este documento, para así seguir un conducto ético apropiado, y asegurar la seguridad de los participantes en un potencial tema conflictivo.

Otro instrumento aplicado fue la encuesta general sobre condiciones laborales docente, que fue desarrollada bajo la supervisión del Colegio de Profesores de Chile y enviada por correo electrónico a través del Colegio de Profesores de Chile, Departamento de Educación Particular Subvencionada del Colegio Metropolitano de Profesores, y el Sindicato de Trabajadores del Colegio, donde se solicitaba a 150 profesores de enseñanza básica y media del establecimiento municipal y particular subvencionado en Santiago, que respondieran dicha encuesta. La encuesta intentó obtener datos cuantitativos sobre el contenido del contrato que tenían y la realidad de la cantidad del trabajo

que realizaba el profesor; percepciones subjetivas sobre la estabilidad laboral; y datos cualitativos al recibir comentarios adicionales de los participantes sobre su condición laboral. La encuesta fue abierta y podía contestarse en línea, estuvo disponible durante una semana, desde el 21 hasta el 28 de mayo. La participación de los docentes en la fase de llenado de la encuesta fue completamente voluntaria y anónima. Obtuvo 79 respuestas, 71 de ellas siendo efectivas. La encuesta y los resultados sintetizados se encuentran en el anexo al final de este documento.

También se utilizó la observación participante (acompañamiento al profesor, observación de la infraestructura del colegio, observación de la clase), conversación informal con otros profesores presentes y los alumnos de los establecimientos visitados, la página web de los colegios visitados, una entrevista con el economista Dr. Manuel Riesco del Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA), y se realizó una lectura amplia de los estudios anteriores sobre la profesión docente y las publicaciones de Ministerio de la Educación.

Las entrevistas dieron las descripciones objetivas, amplias y detalladas de las condiciones laborales docentes en las que ellos se encontraban, y también permitieron compartir percepciones, interpretaciones y sentimientos más subjetivos de cada entrevistado; por otra parte, los resultados de la encuesta general sobre las condiciones laborales docentes arrojaron datos tanto cuantitativos como cualitativos, que complementaron y fortalecieron el estudio. Sin embargo, los mayores desafíos asociados a los métodos aplicados fueron el acceso limitado y restrictivo al interior del colegio particular subvencionado. La investigadora no logró entrar a ningún colegio particular subvencionado, salvo la entrada; ni siquiera se le permitió observar la clase. Finalmente, este estudio se limita a los dos mayores sectores en el sistema escolar y no considera el sector particular pagado, que se establece en otro marco legal, ocupa una proporción muy pequeña en el sistema educativo, y expresa un perfil y rendimiento de los estudiantes distintos a los de los dos mayores sectores.

Preguntas de la entrevista para los profesores:

- ¿Cómo es el horario del trabajo?, y ¿Cuánto tiempo dedica a la preparación de la clase?
- ¿Cuántas horas del tiempo libre dedica al trabajo?
- ¿Cómo es la relación con los alumnos?, y ¿Cuánto tiempo tiene para conversar con ellos fuera de la clase?
- ¿Cómo es la relación con las colegas?, y ¿Cómo es el clima organizacional?
- ¿Cómo articula el trabajo en equipo?
- ¿Qué hace y cómo ha tratado de desarrollarse profesionalmente?
- ¿Cómo le afecta la evaluación del docente?
- ¿Cómo es la relación con los directores?, y ¿Cuánto participa en la discusión de la dirección del colegio?
- ¿Cómo se siente la estabilidad del trabajo?
- ¿Cómo es la metodología o modelo pedagógico que se aplica en clases?
- ¿Cómo es la infraestructura del colegio?, y ¿Qué tipo de recursos materiales se usa en la clase?
- Si ha trabajado en ambos sectores, ¿Qué diferencia nota entre el colegio municipal y particular subvencionado?

Preguntas de la encuesta general de condiciones laborales docente:

1. Establecimiento(s) donde trabaja actualmente: Liceo municipal, Colegio particular subvencionado, o ambos
2. ¿Bajo qué dependencia -municipal o subvencionada- concentra su mayor carga horaria?
3. ¿En cuántos establecimientos trabaja ahora?
4. ¿Está empleado por hora o por cargo?
5. En total, ¿cuántas horas de trabajo tiene por semana por contrato?
6. ¿La cantidad de hora ha cambiado desde el año pasado? (Sí, No)
7. ¿Cuántas horas destina de su tiempo libre para el trabajo?
8. Dentro del horario laboral, ¿cuántas horas enseña en el aula?

9. ¿Cuántas horas dedica a la preparación de la clase?
10. ¿Cuántas horas dedica a las reuniones con colegas/talleres/otras actividades para desarrollarse profesionalmente?
11. ¿Cuántas horas dedica a atender a los estudiantes afuera de la clase?
12. ¿Cuántas horas dedica a atender a los apoderados?
13. Bajo esa condición que tiene, ¿cree que va a trabajar en el mismo lugar el año próximo? (Sí, No)
14. En general, ¿cómo se siente respecto de la estabilidad del trabajo? (Muy inestable, inestable, ninguna, estable, muy estable)
15. Otros aspectos no considerados (opcional, respuesta abierta)

### **3. Descripción de la situación a investigar**

#### **El desarrollo de la profesión docente en Chile**

La profesión docente en Chile nació en el siglo XIX cuando se estableció la primera Escuela Normal (1842 para hombres y 1854 para mujeres), y se había venido desarrollando a lo largo del siglo, en el sistema público educativo más antiguo en Latinoamérica (Ávalos, 2010, p.152). El Instituto Pedagógico para profesores secundarios se fundó a fines del siglo XIX, y la profesión continuó desarrollándose hasta comienzos de los 70, a través de la investigación de los modelos europeos y norteamericanos y la introducción de nuevas ideas de los educadores como John Dewey y Paulo Freire en el camino (p.152-153). Especialmente a partir de los años 60, y culminando a principios de los años 70, la profesión se desarrolló en un marco de crecimiento acelerado, estabilidad laboral, remuneraciones y perfeccionamiento creciente (Riesco, p.83). En ese periodo, los profesores de la educación pública, “podían conducir su enseñanza con relativa libertad sin estar sujetos a los exámenes externos que regían a la educación privada” (Ávalos, p.154). Junto con la construcción del sistema nacional de educación y el desarrollo de la profesión, también el gasto público en educación creció, superando el billón de pesos anuales a principios de los años 70, que era igual al 7% del PIB de aquel entonces (Riesco, p.57).

## **El desmantelamiento del sistema público y el nacimiento del sistema de la subvención**

Sin embargo, el desarrollo de la profesión docente “se interrumpió bruscamente” con el golpe militar de 1973 y la consecutiva dictadura, que desmanteló el sistema público educativo al dejar la responsabilidad del Estado en manos de la municipalidad, y privatizar e implementar incentivos basados en el mecanismo del mercado (Riesco, p.83). En consecuencia, el gasto público en la educación bajó prácticamente a la mitad y se redujo dramáticamente la matrícula del alumnado en el sistema público, desde un 78,0% en 1981 hasta un 48,4% en 2005, mientras se aumentó en el sistema particular subvencionado (desde 15,1% en 1981 hacia 43,2% en 2005) (p.57-80). El crecimiento del sector particular subvencionado ha sido tal que, entre 1990 y 2005, el sector particular subvencionado absorbió más de 9 de cada 10 matrículas adicionales (p.64-65). Pero sobre todo, “el magisterio ha sido el sector más afectado por el desmantelamiento de la educación pública” (p.83). Los variados cambios introducidos entre 1973 y 1990 han tenido efectos devastadores en la moral y condiciones laborales del profesor que despojan a la fuerza docente de todos sus atributos básicos de profesión (OECD, 2004, p.107). Entre los cambios realizados están: la eliminación del estatus del profesor como ‘funcionario del Estado’ a dependientes de municipios; reducción de salarios; cambio en el sistema de la formación docente en instituciones de nivel terciario no universitario. Estos cambios condujeron a una pérdida de la estabilidad laboral y desprofesionalización de la profesión docente (OECD, p.107-109; Ávalos, p.154).

## **La condición laboral bajo el sistema actual**

Para recuperar y garantizar cierto estatus del profesor en el sector público, se acordó un Estatuto Docente (Estatuto de los Profesionales de la Educación) en los años 90, el cual garantizaba un nivel de seguridad en el trabajo y salario mínimo (OECD, p113; Ávalos, p.155). Sin embargo, “A pesar de los esfuerzos realizados al respecto por los gobiernos democráticos, el magisterio dista mucho de recuperar sus condiciones laborales de hace tres décadas” (Riesco, p.83). Ellos

tienen un contrato que “teóricamente se asimila al Código del Trabajo” (p.86) y la modificación de la ley que ha entrado en vigencia en septiembre de 2011 hace más fácil el proceso de despido del profesor, sin requiriendo un sumario (Ley 20.501). También el profesor es expuesto a la evaluación, que desarrolló el Ministerio de Educación en los años 90 y aplicó en 2003 en respuesta al bajo rendimiento en el SIMCE y PISA (Ávalos, p.155).

Sin embargo, el sector privado supera al sector público como empleador del profesor en Chile, y el sector público ya emplea menos de la mitad del magisterio. Según los datos del 2010, entre aproximadamente 176.500 docentes activos en el sistema educacional, un 45% trabaja en establecimientos municipales, un 42% lo hace en particulares subvencionados y un 11% en particulares pagados (Ávalos, p.157). La otra mitad en el sector particular subvencionado es sujeto al Código del Trabajo con algunos elementos del Estatuto Docente, y el empleo del profesor se funda en el contrato individual a plazo fijo, el cual determina las horas y salario (Ley 19.070, art.78). Eso genera “una relación laboral muy distorsionada” en el sector particular subvencionado, “que no se corresponde ni con la carrera docente, propia del servicio público, a la cual aspira el magisterio, ni tampoco con el Código del Trabajo normal” (Riesco, p.86).

#### **4. Marco Teórico**

##### **La teoría del neoliberalismo y la implementación en Chile**

En el capítulo de *The Role of Government in Education* en su libro *Capitalism and Freedom (Capitalismo y Libertad)*, Milton Friedman expone el papel del gobierno en la educación general para la ciudadanía. Según él, el papel del gobierno debe minimizar al *requerir* que cada niño reciba la mínima cantidad de educación en el colegio, subsidiar la familia necesitada para que su niño también pueda asistir al colegio, y asegurar que el colegio satisfaga un mínimo estándar en el contenido común del programa (2009, p.86-91). Mientras el gobierno pueda financiar la educación al darle a la familia necesitada el ‘voucher’ canjeable por servicios educativos acreditados, la administración de tal establecimiento debe separarse del gobierno (p.89-91). Es decir, la educación no debe ser

nacionalizada, para darles a los padres *la libertad* de elegir la educación de su niño dentro de una gran variedad de opciones disponibles, y para no poner el establecimiento privado en desventaja (p.89-90). Sobre todo, la empresa competitiva será *mucho más eficiente para satisfacer la demanda de consumo* que la empresa nacionalizada, evitando todo derroche del dinero gastado (p.91). Según Friedman, el mayor problema en la educación no es que el gasto sea demasiado poco, sino que el problema es que el efecto realizado es tan poco por cada dólar gastado (p.94). Simplemente dicho, la educación nacional no es eficiente. Por lo tanto, uno de los beneficios de la privatización de la educación es que el sueldo del profesor pueda responder a la fuerza del mercado, promoviendo a adaptarse de manera rápida a la circunstancia de la oferta y demanda (p.93). Específicamente, *debe estimular la competencia entre el profesor para permitir que el sueldo cambie según el mérito* que produzca un profesor (p.95-96). Así será efectiva la educación.

La privatización de la educación en Chile intentaba, exactamente, llevar dicha teoría a la práctica. Según el informe de OECD en 2004, el fin de la privatización era mejorar la “eficiencia” y la “efectividad” de la educación, o sea, aumentar los logros académicos de los alumnos (eficiencia) y al mismo tiempo bajar el costo público y total de educación (efectividad). Introdujeron el sistema de ‘voucher’, estimularon la competencia entre colegios, y les permitieron cobrar matrícula, suponiendo que los colegios “mejores” podrían involucrar a los padres más al hacerles contribuir económicamente. Los padres podrían “elegir bien” el colegio para sus niños, y eso, a su vez, crearía competencia entre los colegios, aumentaría el esfuerzo (principalmente en los colegios municipales) y, por ende, mejorarían los logros académicos de los alumnos con menor gasto público (p.163-167). Sin embargo, el análisis del resultado de SIMCE entre 1996 y 2002, entre los municipales y los particulares subvencionados, concluye que los subvencionados apenas han logrado “efectividad” o mejor resultado académico de lo esperado. Ahora bien, sí han logrado “eficiencia” o *menor costo total*. Sin embargo, el descenso del gasto público por alumno se ha logrado principalmente por *la baja del costo laboral*, incluso descenso en salario del profesor, empleo de profesores

más jóvenes (que son más baratos) y empleo a jornada parcial (p.165-172).

Consecuentemente, los costes salariales por alumno en la educación secundaria, un factor importante que afecta el rendimiento del alumno, son significativamente bajos en Chile; de hecho, son los más bajos de los 31 países pertenecientes a la OCED (OECD, 2011, p.66-67).

### **Pocos estudios de la salud laboral docente**

Aunque toda dicha descripción de la situación que se encuentra el docente parece preocupante, existe muy poca investigación acerca de la condición laboral docente o la salud laboral física y mental en Chile y otros países en Latinoamérica.<sup>1</sup> Además, esos estudios han sido limitados al sector municipal, y casi todos limitados a la Región Metropolitana, salvo el estudio de la Universidad de Concepción, realizado en Concepción, y el estudio de Pontificia Universidad de Chile, que se realizó en cuatro regiones (Metropolitana, Tercera, Quinta y Séptima) (Cabrera, Silva, & Freire, 2003, p.14).

Sin embargo, existe una amplia literatura que demuestra, por una parte, la influencia de las condiciones de trabajo y la salud en el rendimiento laboral y, por otra, la existencia de procesos saludables o peligrosos en el trabajo que pueden beneficiar o afectar a los trabajadores en general (Campos et al., 2005, p.14).

Según el estudio de Campos et al. (2005), las condiciones de trabajo se entienden como “el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes” (p.16). Eso significa que entender la condición laboral (salarial, temporal, etc.) como un contrato basado en el marco legal, no es suficiente para percibir el panorama de la realidad en la cual el docente trabaja. Tampoco basta con la condición física de la infraestructura. Más bien, para alcanzarlo, hay que tomar en

---

<sup>1</sup> Algunos de estudios realizados en Chile son: *Trabajo y Salud del Profesor Municipalizado* de la Universidad de Concepción en 1995; *Condiciones de trabajo y salud ocupacional de los profesores de la Región Metropolitana- Chile* de Centro de Estudios Mujer y Trabajo en 1998; *La salud mental del profesor en Chile- Antecedentes para un Estado del Arte* de Ministerio de Educación en 2000; *Burnout en educación* de Universidad de Chile en 2002; *Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile* de Pontificia Universidad Católica de Chile en 2003; y *Condiciones de Trabajo y Salud Docente* de PREALC/UNESCO en 2004.



cuenta las condiciones sociales como interacciones humanas en entorno del trabajo, el clima organizacional, el problema social en la comunidad, etc.

Asimismo, el concepto de la salud se entiende como “un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar” (p.16). Al examinar el bienestar docente, además del dato objetivo del diagnóstico o licencia médica, la *percepción subjetiva y satisfacción* del mismo docente sobre su condición debe ser considerada.

El estudio de Campos et al. (2005) observó las siguientes tendencias que se reproducen en la profesión docente dentro de los 6 países latinoamericanos que participaron en la investigación como las siguientes (p.40-42):

- Trabajo fuera de horario, que “invade el espacio doméstico”, afectando la vida familiar.
- Poco tiempo para el descanso en el horario laboral.
- La infraestructura física no es considerada como un espacio propio para el profesor y se observan problemas de seguridad.
- El entorno social donde se encuentra el colegio complica el trabajo docente.
- Los problemas institucionales (la falta de materiales, la falta de especialistas y la falta de apoyo de padres y apoderados) ponen un obstáculo en el trabajo más que los problemas que presentan los alumnos.
- La violencia dentro del colegio.
- La relación entre colegas y la posibilidad de aplicar creatividad y ser autónomos en su trabajo siendo una fuente de satisfacción.
- La falta de valoración social del trabajo docente y el contenido de las relaciones con los superiores siendo una fuente de insatisfacción.
- Alta proporción de personas diagnosticadas con depresión.
- Alto índice de cansancio emocional (el síndrome de Burnout).
- Presencia de las enfermedades crónicas por, además de hábitos cotidianos y personales, exceso de jornada, trabajo de alta demanda y escaso control con bajo soporte social.

- Los problemas de salud teniendo poco impacto en el rendimiento percibido por los propios docentes.

Es importante notar que los estudios anteriores muestran que la tasa de los profesores con síndrome de Burnout<sup>2</sup> y depresión es muy alta en Chile, comparada con otros países en Latinoamérica. También la tasa es muy alta comparada con el nivel promedio dentro de Chile (Campos et al., p. 38; Chávez, 2008, p.78-79). Es decir, el nivel de agotamiento emocional es excepcionalmente alto en la profesión docente en Chile. Para explicarlo, el estudio de Chávez (2008) alega cuatro factores. El primero es la “intensificación y estandarización del tiempo de trabajo docente”, especialmente el alto porcentaje de horas de trabajo lectivo (75% del horario total) siendo una fuente de esa intensificación del trabajo. El segundo es “abandono y culpabilización de los docentes”, establecido a través de los medios de comunicación y la evaluación docente. El siguiente punto, “deterioro de los ambientes de trabajo docente” es percibido por el docente, pero faltan estudios y requiere más investigación. El último es “identidad profesional en cuestionamiento” frente a la situación que pone amenaza a los “núcleos de identidad” como “representante del estado nacional” con “vocación apostolar” (p.80-82).

## 5. Resultados

### 5.1. Condición Laboral

---

<sup>2</sup> Burnout (“estar quemado”) es un tipo de respuesta prolongada al estrés emocional e interpersonal crónico en el trabajo. Se ha estudiado particularmente en profesiones donde es central la relación directa con los usuarios de un servicio y en donde dicha relación conlleva un alto componente de experiencias de intercambio emocional. Como tal no es una enfermedad, sino que caracteriza el tipo de respuesta, la cual se define operacionalmente como el resultado de tres componentes: agotamiento emocional (sensación de estar emocionalmente sobrepasado y de haber agotado los recursos emocionales), realización personal (sensación de logros y competencias en el trabajo) y despersonalización (este último componente es conceptualizado mejor como endurecimiento emocional en este estudio y se refiere a la sensación de una respuesta insensible y distante a los receptores del servicio) (Christina Maslach, “Burnout”, en Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, OIT, 2001).

Esta primera parte de los resultados discute la condición laboral establecida por la contratación, incluyendo la seguridad del trabajo, el horario y las labores asignados, y examina los problemas asociados al tema.

### **5.1.1. Contratación y la estabilidad del trabajo**

#### **La percepción del docente respecto de la estabilidad**

Mientras el profesor en el municipal puede obtener una titularidad que le asegura quedarse en el sistema, en el sector particular subvencionado, donde cada profesor depende del contrato individual, no tiene el mismo nivel de la seguridad que se encuentra en el municipal. Ante esa condición legal, ¿cómo se siente el profesor respecto de la estabilidad del trabajo en general?

Los resultados de la encuesta general demostraron que la mayoría (52%) de los encuestados se sentían 'estable' o 'muy estable', superando a otro grupo que contestó que se sentía 'inestable' o 'muy inestable' que representó un 24%. Entre los que trabajan bajo la dependencia municipal, 28 de 56 (48%) contestaron que se sentían estables o muy estables, mientras 17 de ellos (24%) eligieron inestable o muy inestable. Otros 15 contestaron que se sentían ni estables ni inestables. Entre los encuestados que trabajan bajo la dependencia particular subvencionada, 9 de 13 (69%) contestaron que se sentían estables o muy estables, mientras 3 de ellos (23%) chequearon 'muy inestable' y 1 de ellos 'ni estable ni inestable'. En los siguientes sectores vamos examinando los factores que posiblemente generan inestabilidad del trabajo.

#### **La alta rotación del profesor en el mundo particular subvencionado**

Según los entrevistados que trabajan o han trabajado en el sistema particular subvencionado, se ve que hay una movilidad entre un 7-10% de los profesores en Santiago (5000-8000 profesores) que cambian de colegio cada año, lo cual es "altísimo" a juicio de un entrevistado<sup>3</sup>. Lo que ocurre particularmente en

---

<sup>3</sup> "En este minuto en Santiago, la rotación está del orden del 10%, entre 7-10% anual de profesores en el área particular subvencionada. 10% de profesores cambian cada año. Debe haber una movilidad en torno a los 5000-8000 profesores, lo cual es *altísimo*. Altísimo. Como te digo, mucho es por término del contrato a plazo fijo, no es por despido, por año de servicio porque se está dando mucho que los sostenedores, para controlar sus costo

el particular subvencionado, como explicaron los entrevistados, es que contratan al profesor al plazo fijo por 1 año, renuevan el contrato por otro año más, y después le despiden – o simplemente no lo contratan nuevamente – antes del tercer año donde él debiese pasar a un contrato indefinido, para que no genere antigüedad y no tengan que pagar indemnización de acuerdo a lo establecido por el Código del Trabajo (art.161).<sup>4</sup> Una profesora contó que alrededor del año 2008 cuando ella entró al colegio era “el tiempo de cambiar los profesores”<sup>5</sup>, implicando la naturaleza bastante arbitraria de la decisión del despido y empleo de los profesores en ese colegio. De hecho, eso es un fenómeno común, porque el motivo de despido de un profesor no tiene que ver con la calidad de su trabajo, sino con “el control que ejerce el sostenedor para maximizar su ganancia”<sup>6</sup>. En otras palabras, puesto que el sostenedor no toma en cuenta la calidad de trabajo que presta el profesor en su colegio, es eficiente emplear a un profesor que sale más barato en vez de uno que sale más caro, haciendo el derroche lo mínimo posible. Además de que esa alta rotación hace la condición laboral muy inestable, al tratar de ser eficiente de esa manera le quita al profesor la fuente de satisfacción que consigue en la relación con sus colegas, y crea una fuente de

---

fijos y los costos variables hacen el hecho de evitar despedir profesores que son antiguos porque les tienen que pagar indemnización” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

<sup>4</sup> “Generalmente lo que están haciendo los sostenedores aquí en Chile es que te tienen al profesor un año, le renuevan el contrato por otro año más, y por como ley, al tercer contrato, a la segunda renovación tú pasas a indefinido, el segundo año los despiden. Los tienen dos años y los despiden, para que no generen antigüedad y no tienen que pagar indemnización” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

<sup>5</sup> “En la época que yo llegué, en el año 2008, eso era el tiempo para cambiar los profesores. En ese tiempo salieron muchos profesores y entraron nuevos. Cuando yo entré, y en el año anterior y después también. Después de eso ha estabilizado un poco. (...) Yo sí, yo tengo un contrato indefinido. Pero tengo compañeros que entraron este año y lo tienen a plazo fijo y lo que entraron el año pasado también tienen contratos a plazo fijo” (Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

<sup>6</sup> “Muchas veces no tiene que ver con el trabajo que presta el docente, con la calidad del trabajo, sino que tiene que ver con el control que ejerce el sostenedor para maximizar su ganancia. Porque aquí es donde está la máxima ganancia en el área de la educación” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

insatisfacción al no poder establecer una buena relación con los superiores, de acuerdo a lo planteado por el estudio de Campos et al.

### **Inestabilidad económica por el cambio de las horas de contrato**

Aunque el municipal parece más estable en término de menor posibilidad del despido, la cantidad de hora de trabajo se queda susceptible a cambios, así como el particular subvencionado. Eso significa que el profesor tiene poca predicción de la condición económica del año siguiente.

La respuesta de la encuesta general reveló que la cantidad de horas de contrato sí había cambiado desde el año pasado para un 30% de los encuestados mientras otro 70% mantenía la misma cantidad. Entre los que trabajaban en el municipal la proporción salió igual; para ellos, en el subvencionado, 11 de 13 (85%) mantenían la misma cantidad.

Cuando un profesor postula a la municipalidad y gana un concurso, 30 horas a la semana hace la base. Eso se llama “horas en propiedad”, que es una titularidad que va a mantener siempre. Pero además de las 30 horas que tiene, un profesor puede tener un máximo de 14 horas más, que se llama “horas a contrata”. En total va a tener un máximo de 44 horas a la semana por contrato. Sin embargo, esa diferencia de 14 horas es *flexible*. Con el cambio de la cantidad de los alumnos y los cursos, la cantidad de las horas va cambiando año a año desde 30 hasta 44 horas a la semana, que hace una diferencia de un tercio del sueldo mensual.<sup>7</sup>

Aunque no hay una base legal de la cantidad de hora en el particular subvencionado, algunos colegios implementan la misma regla. Una profesora

---

<sup>7</sup> “Cuando un profesor postula, a la municipalidad, lo máximo que puede tener es 30 horas. Entonces yo cuando postulé gané un concurso con el sistema antiguo. Gané concurso y gané 30 horas. Eso se llama “horas en propiedad”, no te pueden quitar. Es titularidad. (...) Pero la ley decía que tú podrías tener más horas. De 30, podría llegar a 14 más, a 44. Pero esa 14 se llaman horas “a contrata”. ¿Qué significa? Que esa 14 que te dan puede ser un año, pero llega diciembre y te dicen, sabe, el próximo año no va a tener 14, va a tener 10, porque había que ver cuántos alumnos van a tener el próximo año. Entonces esa diferencia era flexible. Y a veces te dan 30, no más” (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).

entrevistada recordó que tuvo 42 horas al principio cuando ella entró al colegio pero la cantidad bajó a 35 horas cuando salió del colegio.<sup>8</sup>

En ambos casos, eso permite que la cantidad de hora de trabajo – y el sueldo que paga el colegio – se adapte al cambio de la demanda de consumo, i.e., la matrícula y la cantidad de los cursos, haciendo la distribución del recurso más eficiente que emplear al profesor por cargo con la misma cantidad de horas de trabajo. Sin embargo, evidentemente es otro factor de inestabilidad de la condición laboral.

### **Trabajo en más de 1 establecimiento**

30 horas del empleo a la semana en realidad no es suficiente para que una familia se mantenga (Ávalos, p.158), y además, no todos los profesores van a tener el mínimo de 30 horas. Hay profesores contratados que no tiene la titularidad en el municipal, y el particular subvencionado no necesariamente ofrece 30 horas como base. En esos casos, es común trabajar en más de un establecimiento para complementar el sueldo y establecer la condición económica.

Los resultados de la encuesta general reveló que un 85% del encuestado trabajaba en solamente un establecimiento, y otro 14% trabajaba en dos establecimientos. La proporción se mantuvo en ambos sectores. Solamente 1 profesor contestó que trabajaba en tres o más establecimientos.

Aunque parece minoría en el dato, en realidad es más visible la presencia del profesor que trabaja en dos o más establecimientos al mismo tiempo. Una de los 6 entrevistados trabajaba en dos establecimientos actualmente, tenía 30 horas en un liceo municipal y 8 horas en un colegio particular subvencionado para adultos. Otros profesores trabajaban en sólo un establecimiento, pero sí tenían colegas que trabajaban más. En general, esto es más común entre profesores que

---

<sup>8</sup> “El colegio que yo trabajaba antes, cuando trabajaba como profesora de enseñanza básica, yo mantenía, ellos te ponen 30 horas como “base”. Y como (enseñaba) inglés, tengo más horas. Y el resto, le ponen como “extensión”. Eso lo que hacen ellos. Entonces esa extensión te van modificando, o sea, te quedan baja horas, sacando la extensión... Ellos le llaman así, aunque no sé si es legalmente correcto. Yo, en ese colegio yo alcancé a tener hasta 42 horas de clase, y cuando terminé, el año cuando salí del colegio llegué con 35 horas” (Una profesora del liceo municipal, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).

enseñan las asignaturas con menos cursos como educación física, musical, artística, tecnología y religión, que otros que enseñan las asignaturas principales como matemática, lenguaje y ciencia.<sup>9</sup> Sin embargo, dentro de los 13 profesores que contestaron en la encuesta que trabajaban en dos o más establecimientos, había profesores del inglés (2), ciencia social (4), ciencia natural (1), y Lenguaje (1). Eso también depende de la escala del colegio; si es un colegio que tiene 5000 alumnos, hay muchos cursos para sostener a los profesores a jornada completa; pero si solamente tiene 500, hay menos carga horaria y un profesor debería buscar a otro colegio para complementar el horario de trabajo.<sup>10</sup>

Ese fenómeno ocurre en respuesta a lo que ha explicado la sección anterior, que la cantidad de hora es determinada puramente por la demanda de enseñanza en el aula y no por ni la realidad de cuánto tiempo realmente necesita el profesor ni la necesidad de asegurar la estabilidad de su fuente de trabajo. El desempeño en más de 1 establecimiento implica la intensificación del trabajo, que posiblemente aumenta el riesgo del cansancio emocional y depresión.

### **5.1.2. Falta del tiempo y sobrecarga**

#### **Falta del tiempo para preparar la clase y trabajo en la casa**

Uno de los mayores problemas que se encuentra en la condición laboral del profesor es la falta del tiempo en el horario laboral para hacer todo lo que debería hacer (Campos et al., p.81-82; Ávalos, p.158). El estudio de Campos et al.

---

<sup>9</sup> "Lo que es común es que haya profesores que hagan una cantidad del trabajo en un colegio y se vayan a otro y otro. Son casos en que profesores que tienen menos horas, como educación física, educación musical, educación artística, tecnología y religión. Un colegio muy chico necesita profesor de religión por 12 horas. Entonces va ese profesor por 12 horas y chao y se va, y tiene que buscar otro para complementar renta. Se da en esas áreas. No se da en lenguaje, ciencia, matemática, porque hay mayor cantidad en término de carga horaria" (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

<sup>10</sup> "(¿Cuántos profesores trabajan a jornada completa?) Poco. Yo creo que los que hacen enseñanza básica tienen la jornada completa de 44 horas. Yo creo que basen solamente en los profesores de la básica. La mayoría, por ejemplo, lo que hacemos en la media, como hay 1 curso por nivel, nosotros... yo tengo pocas horas, tengo 32 horas. Entonces no alcanza a la jornada completa porque no hay más cursos. (¿Trabajas en otro lugar?) No, yo no trabajo en otro lugar. Pero aquí si hay varios profesores que lo hacen. Los profesores de diferencial, ellos trabajan, creo que más clases en particular (pagado)" (Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

descubrió que, entre las 10 mayores tareas que cumple el profesor, prácticamente el 50% de docentes encuestados realizaba 6 o más tareas relacionadas con su trabajo *fuera* del horario asignado. Las principales tareas que se realizaban fuera del horario de trabajo eran: preparación de material didáctico (87.1%); cursos de perfeccionamiento (85.5%); y preparación de clases (83.2%) (p.81-82). La mayoría del comentario que salió en la encuesta general también se concentró en ese tema (vea el anexo).

En Chile, está establecido en el Estatuto Docente que la proporción del horario lectiva-non lectiva debe ser 75%-25% para ambos sectores. Eso significa que, en teoría, un profesor que tiene 30 horas contratadas enseñaría en el aula por 22,5 horas y tendría 7,5 horas para preparar la clase y hacer otras tareas. Pero en la práctica, ese 25% “no te sirve”<sup>11</sup> porque te queda no más de 10%, o 3 horas a la semana, para preparar la clase, cuando necesitas cumplir otras tareas como atención de apoderados, reuniones, etc. También hay que mirar la cantidad de curso que uno tiene; con eso también se multiplica la cantidad del trabajo.<sup>12</sup> A veces no existe ninguna hora en el contrato para hacer algo más que la simple

---

<sup>11</sup> “Pero en la práctica ese 25% *no te sirve*. Porque en ese 25% afuera del aula, no es que tú estés preparando la clase, sino que tiene que ver: consejo de profesores, recreos, atención de apoderados, y eso te deja con suerte un 10% para planificación y preparación de clases lo cual, en el mundo actual, es *nada*. Porque un 10% que un profesor tiene, tendría 30 horas, tu estás hablando de que el profesor, para preparar la clase, con suerte tiene 2 horas, con suerte, a la semana. 2 horas de trabajo en la escuela. Lo que implica que muchas veces ese profesor, todo el trabajo, se lo lleva para la casa. Y qué lo que pasa, que eso te afecta la vida familiar. (...) Yo cuando hacía clase de matemática o lenguaje, sí tenía que llevarme trabajo para la casa, no mucho, porque siempre he evitado llevarme trabajo para la casa, pero tenías que llevártelo en los momentos que había más pega. Porque no había espacio en el colegio. No, de hecho hoy día *no existe*” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

<sup>12</sup> “Porque resulta que era como te decía yo, tenía 5 niveles, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, 5 niveles yo tenía que estar haciendo, por cada hora yo tenía que hacer, o tener seis notas, en el trimestre. Tres meses y yo tenía que hacer 6 notas. Si yo lo traduzco, por cada dos clases, tenía prueba. La cantidad de pruebas que tenían que revisar, el trabajo anexo de estar haciendo el módulo (\*un libro de ejercicio para el SIMCE que preparaba la profesora en el colegio), los módulos nos pedían que hacer al final del trimestre para hacer por el próximo año. Imagínate, era *demasiado*, o sea al final de cuenta, el trabajo que yo tenía, no era en el colegio, yo terminar el colegio y yo seguía trabajando en la casa todos los días. Y no está pagado. Mal remunerado en este sentido. No te pagan por el trabajo extra que te han dando” (Una profesora del liceo municipal, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).



enseñanza en el aula. Los resultados de la encuesta general revelaron que, en ambos sectores, el porcentaje de las horas cronológicas que estaba dedicadas a la enseñanza en el aula alcanzó un promedio de 85% dentro del horario de contrato que tenían. En algunos casos alcanzaron al 100%. Eso significa que les quedaba muy poco o ningún tiempo – unas horas semanales al máximo – para planificar la clase, preparar el material didáctico, revisar las pruebas, entre otras.

Prácticamente no existe ningún espacio en su horario laboral para hacer esas cosas fundamentales de su trabajo al ser profesor. Sin embargo, a la pregunta, ¿cuántas horas dedica a la preparación de la clase?, el promedio alcanzó a 5,8 horas y salió comentario como “fin de semana”.

Obviamente casi todos encuestados y entrevistados se llevaban su trabajo a la casa, realizándolo afuera del horario laboral y, por ende, *sin estar siendo pagado*. A otra pregunta, ¿cuántas horas destina de su tiempo libre para el trabajo?, 63 encuestados (89%) respondieron que dedicaba algo de su tiempo libre, el promedio alcanzó casi 11 horas semanales (2-3 horas diarias) y a veces a 25-30 horas semanales (5 horas diarios). Dado que el promedio de la cantidad de hora que tenía por contrato era de 38,2 horas, si ellos estaban trabajando 10,7 horas más a la semana, estaba recibiendo un sueldo que solamente significa un *78% del sueldo que realmente merecían*.

Llevarse su trabajo a la casa también significa que tiene menos horas para descansar y, sobre todo, afecta su vida familiar – la relación con su pareja, su hijo o sus padres, quienes “no entienden por qué después del horario del trabajo tienes que seguir trabajando en la casa”<sup>13</sup>. Además uno se queda pendiente el tema

---

<sup>13</sup> “Yo trabajo 32 horas a la semana. 29 o 30 en sala. Tengo 2 horas para la preparación de la clase, lo que es poco. Poquísimo para la cantidad de clase que yo tengo. (¿Cuánto tiempo de su tiempo libre dedica al trabajo?) Mucho. Mucho. No sabría decirte horas, pero mucho, o sea yo todos los días trabajo en mi casa. Todos los días. Yo salgo de aquí a las 4 y media y llego a mi casa a las 5, y hasta las 9 yo estoy trabajando. (...) No hay ningún día que yo no trabaja en mi casa. Para preparar la clase, para preparar material, y para revisar la material. Revisar las pruebas. Yo como hago lenguaje, los niños escriben mucho, y eso es complicado para revisar. (...) Es súper difícil manejo del tiempo. Llevarse el trabajo a la casa. Eso es súper complicado porque finalmente tu pareja, o tu hijo o tus papas, *no entienden por qué* después del horario del trabajo tienes que seguir trabajando en la casa, además trabajar en la casa es mucho mas difícil porque llego a mi casa, trabajo por una hora y dejo todo, porque una también es pendiente de las cosas de la casa. Entonces es difícil. Por ejemplo en mi caso, los domingos en la tarde yo también

doméstica. Es un tema complicado, porque es una profesión femenina: más de 70% del magisterio son mujeres (Ávalos, p.157).

Debido a que ese alto porcentaje de horas de trabajo lectivo se aplica igualmente a los dos sectores, es uno de los factores principales que afecta a todos los docentes en esos sectores: intensifican su trabajo, y a la vez aumentan la posibilidad de sufrir depresión y Burnout (Chávez, p.78-79).

### **Sobrecarga**

Otro problema que se ve en el sector particular subvencionado es la sobrecarga de responsabilidad. En ambos establecimientos, municipal y subvencionado, deben contar con, entre otros, psicopedagogo, inspector, curricularista y orientador, aparte de profesores que enseñan en el aula. Sin embargo, lo que ocurre en muchos colegios particular subvencionados es que un profesor, aparte de enseñar en la clase, cumple el rol de, por ejemplo, inspector. Esto, porque el colegio no emplea a otra persona. Es otra manera de hacerlo eficiente, al minimizar los gastos de personal; sin embargo, con esto, la intensificación del trabajo y la frustración es enorme, como se expresa el testimonio de la entrevistada.<sup>14</sup>

### **5.2. Condición de enseñanza**

Esta segunda parte de los resultados describe los determinantes de la condición de enseñanza, incluyendo la infraestructura y los recursos materiales del

---

trabajo un poquitito. Es súper difícil para tu pareja, por ejemplo, entender eso. ... yo entiendo que es tema de que muy complejo sobre todo el tema de la relación de la pareja, de la profesora, somos muchas mujeres (Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

<sup>14</sup> "(En el colegio particular subvencionado donde trabajaba,) No se contrataban inspectores como tenemos nosotros (en municipal), sino que esas tareas también eran hechas por los profesores. (...) Yo era la directora y era la jefa de la UTP. Uno ahí tenía dos cargos. La orientadora era orientadora y psicopedagoga. Aquí (en municipal) nosotros tenemos 2 inspectores generales, y 8 inspectores de pabellones. Ellos están para ver la disciplina, etc. En este colegio (particular subvencionado), eso no existía. Sino que era el mismo profesor el que tenía que cumplir la tarea, además de enseñar. (No se emplea a otra persona). Entonces ¡todos teníamos que estar así locos todos los días haciendo un montón de cosas!" (Una jefa UTP del liceo municipal, comunicación personal, 15 de mayo, 2012).

colegio, además de la comunidad escolar y la característica de los alumnos, el currículum nacional y las pruebas nacionales. Analiza el desafío y la exigencia que le ponen esas condiciones al profesor y el impacto al modelo pedagógico.

### **5.2.1. Infraestructura y recursos materiales**

Se ve una gran brecha entre municipal y particular subvencionado en la infraestructura y la condición material de enseñanza, a causa de la diferencia en la situación económica y el motivo de cada sector. El particular subvencionado puede recibir la subvención del Estado y, adicionalmente, cobrar a la familia, entonces tiene el dinero para invertir en la infraestructura; el municipal, en cambio, funciona solamente con el dinero del Estado, que resulta que no alcanza para arreglar la infraestructura necesaria. Además, el particular subvencionado tiene un motivo para mejorar la condición física: atraer más alumnos, es decir, más fuente de ingresos (M. Riesco, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).

La página web de un colegio particular subvencionado donde trabajaba una entrevistada, muestra las fotos de la capilla, la sala de música, el laboratorio de ciencias, el casino para alumnos, la enfermería, el patio general y el patio kínder en la sección de la infraestructura. Otro colegio de otra entrevistada muestra en su página web que tiene: patios y baños diferenciados para kínder-básica y media; un gran patio cubierto, un patio tipo plaza en altura y tres patios al aire libre; recursos audiovisuales; una amplia y completa biblioteca interactiva; dos laboratorios de computación; un laboratorio de ciencias; multitaller; gimnasio; camarines con agua caliente; tres multicanchas; casino; enfermería; auditorio; comedor y recepción. Con respecto al recurso material, una profesora del particular subvencionado explicó que lo que ella necesitaba para enseñar estaba disponible, con notebook y un sistema de proyección en cada sala, aunque podría tener más recursos.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> "En general, yo no pido mucho material. El material tecnológico, por ejemplo, nosotros tenemos notebook y data para proyectar en las salas. Hay una sala de computación, una sola para el colegio (...) La biblioteca, no tiene tantas mariales para la enseñanza media. Pero ahora está llegando un poco. (...) Hay una sala de video, también,... básicamente, lo que yo necesito, si está. Pero quizás podríamos tener hacer murales, pero igual es espacio es chico, pero se puede trabajar con lo que hay. Se puede trabajar" (Una

La condición en el municipal está en un nivel completamente diferente. La investigadora observó en algunos liceos que los edificios estaban en mala condición, les faltaba el material higiénico al baño, la sala de clase no tenía nada más que escritorios, sillas y pizarra. No había gimnasio ni laboratorio de computación, ni algo de infraestructura y recursos adicionales que uno podría esperar que tuviese un colegio particular subvencionado. El profesor tenía que comprar y traer su propio rotulador para usar en clases, y cualquiera material adicional como, por ejemplo, el papel cuadriculado, para usar en la clase. Un entrevistado lamentó la condición de la infraestructura de su colegio, donde aceptó una *doble* cantidad del alumno al mismo espacio y “los mismo baños” cuando empezó la reforma de la jornada escolar completa, instalada el 2004 (Ley 19.979). “Las exigencias van quedando en un segundo plano”, él añadió.<sup>16</sup>

Si uno se fija solamente en infraestructura y recurso, quizás concluye que el abrir el mercado y estimular la competencia funciona y mejora la calidad de la educación. Sin embargo, la razón por la cual la infraestructura del municipal es tan precaria, y aún continúa su deterioro, radica en la baja del gasto público y la

---

profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

<sup>16</sup> “(En mi liceo) antes de jornada completa, hace 7,8 años, había una jornada en la mañana y una en la tarde. En la mañana llegaban 750 alumnos, (...) y en la tarde llegaban 750 o 700, más o menos. Cuando vino la jornada completa, aunque los edificios quedan 2 pisos, les construyeron un tercer piso. Y en la mañana entraron, al mismo espacio entraron 1500 alumnos. O sea donde habían 700, máximo 750, llegaron al comienzo del año, 1500, al mismo espacio, los mismos baños. Los baños que eran para 700, eran para 1500 ahora. El patio, el patio era rico, había espacio, estaban todos, (pero con) 1500 no había espacio (para todos). Eso es la infraestructura... Había un gimnasio, y los profesores hacían la clase de educación física, ahora en el patio. La biblioteca, se saturó y tampoco con libros. Entonces no hay infraestructura. Las escaleras, son muy estrechas para cual en caso de temblores, terremotos, no está con el estándar, porque el fondo también, nosotros nos damos cuenta que había un puro para construir el tercer piso porque son negocios. Entonces la municipalidad construya pero quieren construir porque hay negocios que esperan construir. (...) Pero las exigencias van quedando en un segundo plano. Uno lo observa, porque cómo no hicieron baños. Cómo no haber baños para 700 el mismo baño para 1500. Para la educación física, es mismo que era antes. Después nunca hicieron. Ese es una cosa de la infraestructura. No hay laboratorio de la física. Laboratorio de química. Talleres de arte manuales, de arte plástica. No hay equipados” (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).

creación de la industria educacional. Ese asunto se discutirá más extensamente en la conclusión.

## **5.2.2. El alumno**

### **La cantidad de alumnos por curso**

El estudio de Campos et al. en 2005 demostró un hallazgo interesante sobre la percepción del docente en torno al factor de la exigencia del trabajo que encuentra en el aula. Dicha percepción muestra que los factores de sobrecarga relacionados con las características del sistema educativo pesan más que los que son relacionados con las características de los estudiantes (p.91). Es decir, las variables como 'excesivo número de alumnos por aula' y 'ausencia de apoyo pedagógico de especialistas en la escuela' superaron otras como 'comportamiento indisciplinado del grupo en conjunto' y 'problemas de aprendizaje' como factores de alta exigencia. De esa mirada, la alta cantidad del alumno por aula en los dos sectores, que a veces alcanza más de 45,<sup>17</sup> debe ser considerada como variable importante en la condición de enseñanza.

En la encuesta general, 2 encuestados comentaron sobre el número de alumnos por curso. Uno se expresó exactamente la idea de que "es imposible entregar buena educación con más de 20 alumnos por curso, además afecta directamente a nuestras condiciones laborales" (vea anexo). Una profesora entrevistada dio su observación de que hay más alumnos por curso en el colegio particular subvencionado que en el municipal, porque toman más alumnos para recibir la subvención.<sup>18</sup> Otra entrevistada también confirmó que, aunque hay una

---

<sup>17</sup> Un comentario en la encuesta general fue "¿Cuántos estudiantes tiene a cargo por curso? 45-46." Vea anexo.

<sup>18</sup> "Yo he notado que, en los colegios municipales, tienen menos alumnos que los subvencionados. Y cada vez yo creo que va a ser así. Menos alumnos por curso (en municipal). Porque en subvencionados, toman, no más (los alumnos para recibir subvención). En mi clase había 45 alumnos por curso. (Mientras acá en municipal tengo 35 alumnos por curso.)" (Una profesora del liceo municipal, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).

prueba de selección de matrícula, “finalmente lo que importa es la cantidad de alumnos que entran en el colegio”<sup>19</sup>.

Eso tiene que ver con la *insuficiencia* de la cantidad del profesor empleado por la cantidad de la matrícula que hace aumentar la cantidad del alumno por aula en el colegio particular subvencionado. Es más eficaz que un profesor enseñe a un grupo más grande del alumno y obtenga el mismo resultado (i.e. mismo rendimiento en el SIMCE, que se va a exponer más tarde), porque así el colegio puede minimizar costos y maximizar ganancias. Sin embargo, como ha mostrado el estudio anterior, esto pesa más al profesor, intensifica su trabajo y posiblemente lo agota.

### **Característica de los alumnos y el entorno social que se encuentra el colegio**

Si bien se posiciona como un factor de menos impacto, es importante prestar la atención al sector donde trabaja el docente del municipal y particular subvencionado. El trabajo docente no tiene “los límites físicos” que tienen otras actividades, dada la naturaleza de su trabajo donde se inserta en un entorno social (Campos et al., p.87). Entonces, cuando existe un alto nivel de conflicto en la comunidad local, causado por, por ejemplo, la pobreza, marginalidad y violencia, el problema se inserta en el colegio y afecta al profesor. El estudio de Campos et al. observaron que los mayores problemas que alcanzaban al colegio eran: abandono de los padres (88.5%); violencia intrafamiliar (71.3%); pobreza (65.0%); alcoholismo y drogadicción (62.4%); agresiones y amenazas (56.1%) (p.87).

Los entrevistados percibían que la mayoría de ambos colegios, municipales y particulares subvencionados, se ubican en los sectores “más deprimidos”, en la “periferia”, donde hay un alto índice de riesgo en términos de que los alumnos están expuestos a droga y a delincuencia.<sup>20</sup> Otro profesor explicó la dificultad que

---

<sup>19</sup> “Pero finalmente lo que importa es matrícula. Finalmente lo que importa es la cantidad de alumnos que entran en el colegio. (...) Alguien no tiene muy buen puntaje en la prueba (de selección) puede entrar igual” (Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

<sup>20</sup> “Sobre todo en los colegios que están en sectores más deprimidos. (...) Porque ahí en los colegios subvencionados, en general se están focalizando en la periferia, son pocos los colegios que están en sectores acomodados. La mayoría está prestando servicio en sectores donde hay un índice de alto riesgo en caso de la población, en término de que

tienen sus alumnos para leer porque “ellos no tienen libro en la casa”<sup>21</sup>, entonces se les hace difícil la tarea de leer. Son problemas que “no salen en la apariencia” sino que están presentes en el aula. Otra profesora del colegio particular subvencionado comentó que, si bien sus alumnos demuestran cierto nivel económico, el nivel cultural es “medio-bajo”<sup>22</sup>, y que su colegio tiene muchos extranjeros que vienen de un barrio vulnerable. También se ve la violencia; una profesora recordó los incidentes que sucedieron en un liceo municipal que había trabajado antes:

Ellos eran muy violentos. Muy, muy violentos. La primera semana que llego, siento un griterio, una polvadreda [sic] (polvareda), y voy a mirar y era una ruela de alumnos pateando a uno que estaba en el suelo. Y ningún profesor reaccionaba, ningún inspector reaccionaba, y allí me metí, llamé la ambulancia y los sacaron en ambulancia. Al día siguiente *de la primera semana*, voy por un tercer piso, se abre la puerta y sale una niña corriendo, y otras detrás con una silla y se vuelve la otra y le da un silletazo en la cara y le rompe su rostro... Entonces era mucha la violencia. (Una jefa UTP del liceo municipal, comunicación personal, 15 de mayo, 2012).

Se puede imaginar la agitación y conflicto que debe plantearse en el aula, complicando la tarea de enseñanza y haciéndola más exigente. Aunque sería difícil decidir cuál es mejor o peor, entre el municipal y particular subvencionado, la selección del ingreso del alumno a veces permite evitar o controlar algunos

---

(los alumnos) están expuestos a droga, a delincuencia” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

<sup>21</sup> “Entonces al final los alumnos, yo te decía, cuando pregunta cuántos libros tienen, no tienen libros. (...) Los alumnos no leen. Porque ellos no tienen libro en la casa. Hemos hecho una encuesta socio-económica de los alumnos que asisten. Y encontramos que no hay libros en la casa. Esos problemas de la casa, no salen en la apariencia” (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).

<sup>22</sup> “El nivel (socio-económico) de los niños, es súper difícil decirlo porque, yo diría medio-bajo, en términos culturales. Sin embargo, tú, acá, puedes ver alumnos con celulares, más tecnología, o ese tipo de cosas. Entonces hay mucho poder alto expositivo, pero un bajito nivel cultural. Y otro es que nosotros tenemos mucho extranjeros. Muchos. Peruanos, bolivianos, venezolanos, colombianos, muchos. Ellos están en la condición mucho más vulnerable, viven en el barrio, las mamás están trabajando y pasan mucho tiempo solo, eso es como la realidad de los niños” (Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

problemas asociados al comportamiento del alumno. La mayoría de los colegios municipales no tienen esa opción porque no hacen selección.

### **Relación con los alumnos y el tiempo para atenderlos**

Una cuestión planteada en la sección anterior, ante esta situación vulnerable de los alumnos, es si el profesor tiene bastante tiempo, estructuralmente, para atenderlos y responder a la necesidad que ellos tienen, con problemas de aprendizaje, problemas personales o la que sea. Las respuestas de la encuesta general a la pregunta, ¿cuántas horas dedica a atender a los estudiantes afuera de la clase?, variaron desde 0 hasta 10 horas semanales, con el promedio siendo alrededor de 2,5 horas en ambos sectores.

Todos los entrevistados coincidieron en que la relación era “buena” pero “no hay espacio” para conversar con ellos fuera de la clase, sino que conversaban dentro del esquema de la clase. La relación es buena en término de que ellos le acercan al profesor a saludarlo, a preguntarle, a hablar de su vida, etc., en la clase y antes y después de ésta, durante el recreo.<sup>23</sup> Un profesor de la enseñanza básica del colegio particular subvencionado dijo que “somos profesores básicos, somos los tíos o las tías, con ese grado de familiaridad. [...] O sea, lo quiere. En términos reales, lo quieren”<sup>24</sup>. Sin embargo, el profesor no tiene tiempo para atenderlo afuera de la clase salvo el profesor jefe, quien tiene una cierta cantidad

---

<sup>23</sup> “Yo tengo una buena relación con alumnos. Termino una clase o antes de terminar, se me acercan a saludar o preguntarme cosas. La verdad es que soy cercana a ellos. Pero no es así como hay espacio de tener una horita para conversar con ellos. Lo podría hacer, pero no lo tengo. Por ejemplo, el día lunes, los alumnos se van cuarto para las dos, y yo, el lunes en la tarde, tengo un trabajo administrativo aparte de una reunión del departamento. Entonces no tengo espacio para conversar. Pero la relación con los alumnos es buena. Digamos que conversamos con ellos, me saludan, me preguntan... Me hacen preguntas en el inglés y es también muy bonito” (Una profesora del liceo municipal, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).

<sup>24</sup> “En realidad, no es difícil que los alumnos se identifiquen con el profesor. Yo creo que todavía, sobre todo en los cursos más pequeños, los alumnos se identifican rápidamente con el profesor. Le toma cariño, de hecho en muchos colegios, sobre todo los que somos profesores básicos, somos los tíos o las tías, con ese grado de familiaridad. (...) Y por tanto, se resiente más cuando no está. A los niños les afectan mucho que el profesor ya no esté porque tienen una gran identificación con él. O sea, lo quiere. En términos reales, lo quieren” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).



de tiempo para conversar con los alumnos dentro de su horario.<sup>25</sup> Pero al mirarlo de otra manera, no sólo no tienen espacio en su horario, quizás a veces no tienen espacio en la mente para atender al alumno con atención individual y flexible porque está “muy presionado”; sobre todo a “pasar los contenidos”.<sup>26</sup> El último asunto vamos a discutirlo en la sección siguiente.

### 5.2.3. Currículum, pruebas nacionales y pedagogía

Otro factor que condiciona la mecánica de la enseñanza en el aula es el currículum nacional y las pruebas nacionales estandarizadas, que miden el aprendizaje de los contenidos de los alumnos. Casi todos los entrevistados mencionaron la *presión* que siente que existe para “pasar contenidos” distribuidos durante todo el año y seguir avanzando, no importa si los alumnos han aprendido o no.<sup>27</sup> Con la estandarización del contenido y la presencia de estas pruebas, el modelo pedagógico tiende ser “más conductista”, haciendo sólo ejercicio para la prueba<sup>28</sup>. La clase deja de ser expositivo, el cual que permite profundizar un tema

---

<sup>25</sup> “No, muy poco (el tiempo para conversar con los alumnos afuera de la clase). Muy poco. Los profesores jefes tienen horario de 45 minutos semanales, (...) yo no soy profesora jefa, entonces yo no tengo ese horario” (Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

<sup>26</sup> “Lo común es que la relación con tus alumnos sea en la cotidianidad, pero en medida que se pueda también, porque si tú estás muy presionado por los rendimientos (del estudiante), el pasar la materia, no hay un espacio. Se va chuteando, se va chuteando hasta que se pueda. *Porque hay que darle prioridad a pasar los contenidos*” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

<sup>27</sup> “Pero ahora, está todo estructurado, porque constitucionalmente, la constitución dice que se deben pasar todos los contenidos. Una persona podría reclamar en Chile, ante la justicia, porque su hijo no se le enseñó todos los contenidos. Ahora en constitución se deben pasar todos los contenidos. Ahora, entregan a un programa, en el año, (...) y tengo que ver ahí y meterlo durante todo el año: ver y distribuirlo. (...) Yo pase igual la (clase) que sigue, aunque no hayan aprendido todos. Porque si yo vuelvo a la clase porque digo yo no aprendieron bien, me atraso y no puedo pasar todos los contenidos. Entonces hay una presión para avanzar. Y los profesores sigan avanzando” (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).

<sup>28</sup> “Están preocupados en eso (conseguir un buen puntaje en el SIMCE), por eso ellos te sacan todo lo que sea las cosas oral, los trabajos oral, investigación, todo eso lo sacan porque para ellos es como una pérdida del tiempo, porque tú podrías pasar más contenidos, incluso hasta eso es diferente porque este colegio, era más conductista. Más

y formar pensamientos, y se reduce más al activismo.<sup>29</sup> Se vuelve a la estructura clásica de “la educación bancaria” que ya ha probado que resultara bien en el rendimiento del SIMCE<sup>30</sup>. En casos extremos en el particular subvencionado, la dirección del colegio estaba tan preocupada por el rendimiento en el SIMCE para tener mejor perfil y, en consecuencia, atraer más matrícula, que le prohibía al profesor incorporar las presentaciones, las investigaciones, las maquetas, etcétera, en la clase, y en cambio requería que preparase una cantidad de pruebas escritas en fechas determinadas para “entrenar” los alumnos para el SIMCE.<sup>31</sup> Todas esas características que se expresaron para describir el modelo

---

conductista, entonces por ejemplo el módulo (un libro de ejercicio para el SIMCE) era eso. Abran el módulo, hagan tal página. Y era puro ejercicio” (Una profesora del liceo municipal, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).

<sup>29</sup> “(En el sistema antiguo) El profesor era expositivo. El profesor da una cátedra. El profesor entraba la clase y daba una cátedra. Dictaba la clase. Una eminencia. Había discusión, (...) el profesor ponía el tiempo para un contenido. El contenido que veía que no estaba profundizando bien, él se daba más tiempo. (...) (Pero ahora,) se lo obliga a pasar, obligadamente, un contenido. Y por otro lado, como es tanto contenido, no se puede, no hay, se pierde tiempo para *profundizar* como era antes. (...) Pero este nuevo currículum dice que hay que trabajar una actividad para desarrollar habilidades. O sea está centrado nuevo currículum en las habilidades: entonces, interpretar un grafico; relacionar una foto con un documento. Se hace la actividad y se supone que ahí paralelamente el estudiante lee en su casa, profundiza leyendo. O tarea de la investigación, y va profundizando. Pero eso no se ha dado en la realidad. (...) no ha ocurrido eso porque no hay talleres, porque el colegio (municipal) no tiene la infraestructura. Entonces, en la tarde se hacen más de lo mismo (la clase). Más de lo mismo” (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).

<sup>30</sup> “La pedagogía tiende a reeditar la estructura clásica de la pedagogía, sobre la educación bancaria, el profesor frente al alumno. (...) Porque la estructura clásica, el profesor frente del curso, esta educación bancaria, es la que te dio mejores resultados. (...) Porque lo clásico está probado que resulta. Resulta porque te va a salir el cabro bien evaluado en la PSU y en el SIMCE” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

<sup>31</sup> “La verdad es que en el colegio (particular subvencionado) que yo estaba, era simplemente, su fin era conseguir un buen puntaje en el SIMCE. Ese es su fin. Y mientras ellos consigan este fin, van a tener un prestigio como colegio, y van a tener más alumnos. Ese es el fin, el asunto. (...) Teníamos todo un calendario y teníamos que tener una cantidad de pruebas por el trimestre y fecha que nos daban, ya, cuáles fecha son, y tenían que cumplir con toda esa fecha, y es así, o sea no había cómo correrse ni cambiarse porque era así. Muy estructurado en este sentido. Por eso creo que es mucho más estructurado en los subvencionados. Me pedían generalmente pruebas escritas, o sea pruebas escritas más que... y menos trabajo, por ejemplo una investigación, no les gustaba que yo hiciera. Eso yo te estoy hablando en ese colegio. Por ejemplo, no

pedagógico y la realidad de enseñanza llevaban un sentimiento de la frustración con la limitación de ser autónomo y aplicar creatividad en la clase. Y como ha descrito la entrevistada, hay una tendencia visible que se impone la presencia del SIMCE y otras pruebas más en el colegio particular subvencionado, poniendo más exigencia estructurada y restrictiva a la mecánica de la enseñanza en el aula.

### **5.3. Clima organizacional y bienestar/malestar docente**

La estabilidad laboral es un tema; la percepción e interpretación del docente sobre la autonomía y valoración de sí mismo es otro tema fundamental para examinar el bienestar del profesor. El último capítulo de los resultados analiza el clima organizacional y, tomando en cuenta todo lo planteado en las secciones anteriores, examina el bienestar docente.

#### **5.3.1. Presión, competencia y estrés**

##### **Evaluación del profesor**

La evaluación del docente es otro tema que pone presión tanto físicamente (trabajo extra) como psicológicamente (estrés). La medida de la evaluación es distinta entre municipal y subvencionado; mientras existe una evaluación estandarizada para el municipal que el profesor tiene que cumplir cada 2 o 4 años dependiendo de la asignatura, en el subvencionado se aplica un sistema de evaluación directa, cuyo modo y frecuencia depende de la dinámica de cada colegio<sup>32</sup>.

---

podíamos trabajar con maquetas. Ellos encontraban que no era muy bueno para el aprendizaje del niño. Entonces teníamos prohibidos las disertaciones (presentaciones), las investigaciones, teníamos prohibidas las maquetas. Y se basaban en muchas pruebas escritas" (Una profesora del liceo municipal, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).

<sup>32</sup> "La realidad del sector particular subvencionado, a ti te evalúan *siempre*. Nosotros tenemos un sistema de evaluación directa. No como el sistema de municipal, en que ellos necesitan presentar un producto, nosotros no porque eventualmente entra la jefe de UTP a la sala y ve cómo haces tu clase, hace algunas anotaciones, te corrige algo, y si no le gusta y va dos o tres veces y ve que no corriges, te despiden a final de año. Así de directo. Podría hacer que te fueras una vez a la semana o una vez al semestre, va a depender de la dinámica de cada colegio" (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

Por ejemplo, en un colegio particular subvencionado existe cuatro niveles de evaluación directa cada año: auto-evaluación del profesor; evaluación con la coordinadora pedagógica de su nivel de enseñanza (co-evaluación); evaluación con la directora; y evaluación externa de la corporación a la cual pertenece el colegio, que solo se aplica al profesor de matemática, lenguaje e inglés<sup>33</sup>. Por supuesto que, a mayor número de evaluaciones, tiene que hacer más trabajo, que no reconoce el contrato porque no hay horas dedicadas para ese trabajo extra en el 25% del horario non-lectivo. Entonces, resulta que el profesor tiene que trabajar más horas de lo usual sin paga, *en adición a todo lo que ya tenga*.

Las impresiones del profesor hacia la evaluación varían. Una entrevistada del colegio particular subvencionado dijo que a ella no le afectaba tener alguien en la clase observándola; sin embargo, añadió que alrededor de la mitad de sus colegas sí se sentían “incómodos” y “amenazados”<sup>34</sup>.

### **Relación entre colegas y trabajo en el equipo**

Según a los entrevistados, en ambos sectores existe una estructura similar de reuniones regulares del departamento (asignatura) o nivel, y de todos los profesores del colegio. Pero nadie articuló de una manera detallada cómo intentan hacer el trabajo dentro del equipo para mejorar la calidad en conjunto o para compartir ideas, experiencias o problemas; sólo realizaban trabajo administrativo como discutir la fecha de la prueba.<sup>35</sup> De hecho, la relación entre colegas y el ambiente laboral descritos por los entrevistados es preocupante. Dos profesores

---

<sup>33</sup> Una coordinadora pedagógica del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012.

<sup>34</sup> “Entonces a mí me tocaba un montón de evaluaciones el año pasado, pero está bien. (...) A mí personalmente no me afecta, yo no tengo problema tener personas entrar a mi clase, no tengo problema si a alguien no le gusta mi clase, pero hay muchos profesores que se sienten incómodos, se sienten amenazados, que le van a echar, y es un miedo bien infundado porque en general no nos despidan mucho. Entonces no sé por qué piensan eso. Es como 50-50 por ciento. Vemos varias profesores que no les afecta mucho el tema de evaluaciones y hay otros que sí” (Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

<sup>35</sup> Una profesora del liceo municipal, comunicación personal, 14 de mayo, 2012.

mencionaron específicamente la diferencia del clima entre el municipal y particular subvencionado, y uno comentó sobre la brecha entre las generaciones.

La diferencia que hay entre un municipal y un particular subvencionado es causada por la alta rotación del profesor en el mundo particular subvencionado. Es más difícil articular el trabajo en equipo sin establecer la base de confianza entre los colegas, entonces la relación es “bastante tensionada” por la preocupación por la evaluación y presión por primero cuidar su trabajo.<sup>36</sup> Una profesora dijo que la relación entre personales es distinta entre los dos sectores, en el sentido de que hay más intereses personales en el colegio municipal que en el particular subvencionado.<sup>37</sup>

Otro tema es la brecha entre las generaciones del profesor, es decir, la diferencia de la formación entre la generación que viene del sistema antiguo (antes de la privatización de la educación) y la generación que sale del sistema actual. Un profesor del liceo municipal, que tenía 30 años de experiencia y viene del sistema antiguo, admitió que “hay una competencia” entre los colegas. Él notó que la mayoría, no todos, de los profesores jóvenes que salen del sistema actual son “muy conformistas” y “vienen con la idea del neoliberalismo”<sup>38</sup>. Entonces

---

<sup>36</sup> “Cada vez te cuesta más articular el trabajo en equipo porque ciertamente el tema de la confianza tiene que estar presente, el ambiente laboral al interior de la unidad educativa donde hay alta rotación es muy malo porque todos andan preocupado de cuidar la pega. Cuidar el trabajo. Entonces se preocupa mucho la gente de desarrollar ciertas funciones que no le inhiban al momento de que se evalúe para que lo dejen el año siguiente. Entonces se está dando en muchos colegios que hay alta rotación en que la relación es bastante tensionada al interior del colegio, lo cual afecta indudablemente el proceso educativo” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

<sup>37</sup> “Yo he anotado, más que nada, en el subvencionado, creo yo, que no hay tantos problemas interpersonales, (...) sino que es más trabajo en equipo, por lo menos a mí me tocó. Acá (en municipal) encuentro la diferencia de que hay muchos interés personales, hay interés políticos, y a veces afecta también la relación entre personales. Vengo de otra parte, entonces yo noto eso y afecta” (Una profesora del liceo municipal, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).

<sup>38</sup> “Entre las colegas también, hay una competencia. Es que la gente joven que llegaron, yo hablo por mí y por la gente de mi generación; la percepción es que muchos profesores jóvenes vienen con el...ya han enganchado en el sistema neoliberal. (...) Hay una cosa aspiracional (materialista) muy fea. Entonces son muy conformista. O sea, los profesores que son más conscientes son de la gente que viene del anterior generación. Pero no encontramos en la gente joven; hay excepciones, (...) pero no son todos los jóvenes ni

comparten poco el interés “por estudio, por la profundización, por la cultura, por lo intelectual”.

La percepción de los entrevistados es contradictorio al estudio de Campos et al. que concluyó que la relación entre colegas es una fuente de satisfacción; en realidad el profesor, aunque no todos, trabaja en el ambiente laboral tensionado que puede causar estrés.

### **5.3.2. Autonomía**

#### **Vinculación con el lugar del trabajo y la comunidad escolar**

La alta rotación en el sector particular subvencionado hace difícil también que el profesor establezca una vinculación con el lugar del trabajo y la comunidad escolar que preste el servicio. “Los profesores se sienten cada vez menos vinculados al colegio”<sup>39</sup>, dijo un profesor del colegio particular subvencionado. No alcanzan a tener una identificación con el sector, o la comunidad escolar, para empoderarse en su lugar y también poder atender mejor al alumno.

#### **Participación en la decisión del colegio**

Con respecto a la participación en la decisión del colegio, casi todos los entrevistados dijeron, unánimemente, “poco”. A lo mejor el equipo directivo consulta al profesor, pero prácticamente el profesor no toma ninguna decisión del

---

mucho menos. Entonces hay una generación que viene con la idea del neoliberalismo, de la competitividad, del mall, del auto, de ese tipo de cosa. Pero hay poca gente que tenga el interés por estudio, por la profundización, por la cultura, por lo intelectual” (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).

<sup>39</sup> “Bueno, no hay un estudio acabado, pero sí, lo que hemos podido revisar de que hay un bajo rendimiento en los colegios que tienen alta rotación. Porque el tema de empoderarse del lugar donde uno trabaja es importante. Yo tengo que tener una identificación con el lugar (comunidad) donde estoy prestando trabajo. Sobre todo en los colegios que están en sectores más deprimidos. Si yo no alcanzo a tener una identificación con el sector en que yo trabajo, no hay una entrega real de... frente a los alumno. (...) Los profesores se sienten cada vez menos vinculados al colegio, ya presta una función y se va, y por tanto no hay una identificación con la comunidad escolar, que es necesaria, no con el lugar (colegio) del trabajo, que yo siempre hago el hincapié, el profesor no tiene que identificarse con su lugar del trabajo, no tiene que, en ese sentido, ponerse la camiseta, no, sino que tiene que identificarse con su trabajo” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

colegio.<sup>40</sup> Eso no significa necesariamente que la relación con el/la director/a sea mala, y el grado de la satisfacción o insatisfacción depende de cada profesor. A juicio de una profesora que ha trabajado en ambos sectores, la relación con la directora en el municipal es mejor que la del particular subvencionado, donde “no se están preocupando de los profesores realmente”<sup>41</sup>.

Otra observación expresada por un entrevistado es que el profesor no *pretende* participar en la discusión y opinar. Un profesor del particular subvencionado dijo que “el profesor a nivel de la base del colegio, hace su pega. Y trata de discutir lo menos posible” para evitar a ser “mal evaluado” y meterse en un problema, es decir, arriesga la fuente del trabajo.<sup>42</sup> Él añadió que igualmente son

---

<sup>40</sup> “(¿Participación en la dirección del colegio?) Poco. Nosotros tenemos un consejo de profesores que asuman, pero consulta. Entonces nosotros damos opiniones pero no tomamos decisiones. La decisión toma la directora, y 4 directivos, nosotros podemos dar nuestra opinión pero no es... solo para consultar. Así es que no tomamos ninguna decisión. (...) Pero en general estamos todos bien de acuerdo en general en las opiniones que tenemos” (Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

<sup>41</sup> “Acá (en liceo municipal) la directora es muy cercana a nosotras. Yo la encuentro cercana, está preocupada del trabajo que hacen los profesores, está preocupada de buscar un fin, a pesar de que si están de acuerdo o no. Porque aquí lo hacen notar. O sea si no están de acuerdo, se lo hacen notar a la directora que no les gusta lo que ella está planteando. En cambio, en subvencionados, sí se ve el director, pero no tiene una relación cercana a él. Aparte que generalmente los deriva. Deriva a otro jefe UTP, o a otras personas, o al inspector general, para la información importante de lo que a lo mejor ellos quieren, pero no lo dicen. Entonces uno tiene poco cercanía con el director. (...) La verdad es que no se está tomando mucho en cuenta al profesor ahora último, porque si te fijas, así es tal en colegio, trabajan más, te pagan la hora neta que digamos la que corresponde... No se están preocupando de los profesores realmente” (Una profesora del liceo municipal, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).

<sup>42</sup> “(¿Profesores participan en la discusión de la dirección del colegio?) No, yo te diría que en ciertos estamentos hay mucha discusión. Pero a nivel de base, no. El profesor a nivel de la base del colegio, hace su pega. Y trata de discutir lo menos posible porque eso le implica, el que tú discutas, que tú intercambies opiniones, implica que a lo mejor vas a ser mal evaluado al final del año por el dueño del colegio y te van a terminar despidiendo, entonces al final, no hay una opinión profesional ahí porque peligra tu puesto de trabajo. Que es lo que está pasando también en el sector municipal. Hoy día ellos (colegios municipales) tienen mayor posibilidad de despedir profesores sin hacer sumario, que era lo que pasaba antes. Entonces como es más fácil, también los colegas del sector municipal están evitando opinar demasiado sobre ciertos problemas que pueda tener el colegio, porque arriesgas el lugar del trabajo” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

silenciados los profesores en el sector municipal, donde hay mayor posibilidad y facilidad de despedir profesores hoy en día sin hacer sumario.

Una cosa es opinar y no ser escuchado, pero evitar opinar por el miedo de perder su trabajo es otra cosa distinta. Sin embargo, como dijo el entrevistado, el clima organizacional hoy en día es bastante opresivo, que va a discutir la siguiente sección.

### **5.3.3. Opresión de la ideología y silencio**

Las autoridades del colegio ejercen un alto nivel de poder hacia el profesor y controlar la ideología dentro del colegio. Por un lado, físicamente despiden, trasladan, o le quitan las horas al profesor que exprese su opinión crítica o no se someta a la dirección o la decisión de las autoridades, o simplemente porque le consideran una amenaza. Por otro lado, el profesor que se queda en el colegio va silenciándose cada vez más para evitar meterse en problemas, ya que sabe que no tiene nada que ganar y mucho que perder.

Una cosa es la prohibición o disolución del gremio en el colegio. Algunos colegios particular subvencionado – o las corporaciones a las cuales se pertenecen los colegios – prohíben crear un gremio de los profesores.<sup>43</sup> En otros colegios, un gremio puede existir, pero no funciona más de un año o dos porque “el sostenedor echan a los profesores” involucrados en el gremio. “Son como castigados en los subvencionados”<sup>44</sup>, dijo una entrevistada. Entonces “no le da el espacio” para discutir el tema político.

---

<sup>43</sup> Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012

<sup>44</sup> “Por ejemplo acá (en municipal), hay gremio. También hay interés político en el sentido de lucha por la educación. Está presente. (...) Pero el ambiente, en los subvencionados, no tiene espacio como para hablar esas cosas, por ejemplo, para luchar por la educación, no tiene ese espacio. Son como castigado en los subvencionados. Por ejemplo, sí el colegio subvencionado, puede existir un sindicato. Generalmente funciona, pero el año siguiente, a lo que están en el sindicato, lo echan. Lo echan de su trabajo. No continúa nuevamente en el trabajo y pasa. Los colegios que he visto o que he estado también, donde había sindicatos, no funcionan más de un año o dos años. El sostenedor echan a los profesores. No le da el espacio. En ese sentido, hay bastante diferencia (entre los dos sectores)” (Una profesora del liceo municipal, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).



La situación es aún más complicada después del movimiento estudiantil que empezó en 2006 y las tomas en muchos liceos municipales. Estos hechos han generado una situación conflictiva en el liceo y ha traído consecuencias.

Un testimonio de la persecución de una profesora salió en el blog *Anotación Negativa – Análisis crítico de la educación en Chile* el 15 de Marzo, 2012. En el artículo *El testimonio de una profesora tras las tomas: “Tengo una sensación de impotencia y de injusticia”*, Daniela Medina, ex profesora de biología del Liceo Miguel Luis Amunátegui en Santiago Centro, contó su historia de cómo fue trasladada por las autoridades del liceo tras haberse rehusado a firmar sanciones de estudiantes que habían participado (o pensaron que habían participado) en el movimiento. Ella explicó que la situación en el liceo tras la toma ha sido “conflictiva” y “constantemente existió persecución, la que se reflejó en amenazas de pérdida de fuente laboral para los profesores y en cancelación de matrícula para los estudiantes”. Las autoridades del liceo “han asumido una postura de amenaza, castigo, abuso de poder y de violencia psicológica hacia todas las personas que consideraron una amenaza”, es decir, apoyar el movimiento. Las acciones que tomó la Municipalidad hacia profesores era trasladar a profesores “conflictivos” de planta a diferentes establecimientos y despedir a quienes estaban a contrata. La profesora Medina y otro profesor del liceo no firmaron la lista donde aparecían los nombres de los estudiantes sancionados, y por consiguiente, los dos fueron trasladados a otros establecimientos (debido a la titularidad, no podían echarlos del sistema). Eso ha sido un proceso difícil tanto emocional como psicológico para la profesora Medina. En el escrito, se expresó su sentimiento de “impotencia y de injusticia”<sup>45</sup> y advirtió que el clima escolar terrorista y “las

---

<sup>45</sup> “Tengo una sensación de impotencia y de injusticia (...) porque personas que poseen el poder, en este caso el equipo de gestión del Liceo Miguel Luis Amunátegui apoyado por la Municipalidad de Santiago, han tomado la decisión de removerme del establecimiento en el cual llevo 4 años trabajando como profesora de Biología y en el cual tengo fuertes lazos emocionales con los estudiantes, y compromiso social y educacional, todo por el simple hecho de no acatar sus discursos amenazadores y, por último, no firmar sus sentencias” –Testimonio de Daniela Medina (Flórez, 2012).

traiciones cometidas” van a poner una dificultad a la relación entre el profesor/autoridad/alumno y al proceso de enseñanza y de aprendizaje.<sup>46</sup>

Eso no sale en diarios, pero un profesor entrevistado recalcó que “hay mucho más” que los dos casos que se han informado el artículo. Aparte del despido y traslación, también hay profesores que sufren la reducción de horas de trabajo, y en consecuencia de su sueldo, quitado toda la extensión que tenían antes; también hay otros profesores que apoyaban a la directora y ahora ganan el doble de horas. “Es una manipulación”, dijo el profesor. “Todos los castigos”<sup>47</sup>.

Entonces, por supuesto, la gente va a cerrar la boca. Y como dijo otro entrevistado, “no podemos exigirle a la gente que vaya a la pelea” porque tienen que comer. Además, él añadió que es enorme la cantidad de profesores que están buscando un puesto de trabajo. Eso quiere decir que hay una competencia muy reñida en el mundo docente actualmente, y que siempre hay un sustituto que está dispuesto a reemplazar tu puesto si lo vas a perder. Por otra parte, la dirección busca a alguien que “no venga a discutir”. Él criticó que aún el consejo de

---

<sup>46</sup> “(¿Qué implica eso sobre el clima escolar, la relación entre profesores, los estudiantes y las autoridades?) Existe un aparato perfectamente articulado de abusos y de violencia, el cual yo pensaba (en forma muy ingenua) que sólo había existido en la dictadura militar. Constantemente existe un lenguaje de amenazas por parte de las autoridades hacia el profesor, que resulta bastante desgastante y denigrante psicológicamente. Lamentablemente la mayoría de los profesores del liceo participaron en forma activa, algunos por las amenazas, otros por ideología, de las sanciones hacia los estudiantes. (...) Va ser muy difícil la relación entre las/los profesores, las autoridades y los estudiantes, ya que se perdieron las confianzas debido a las traiciones cometidas y las sanciones realizadas hacia los estudiantes y hacia los profesores. Por lo mismo, el proceso de enseñanza y de aprendizaje va ser interferido por este clima conflictivo y tenso” – Testimonio de Daniela Medina (Flórez, 2012).

<sup>47</sup> “Es una manipulación porque como hay menos alumnos\*, hay menos cursos. Como bajamos los cursos, se reducen las horas de clases para los profesores. Entonces, “se va usted”. Pero habían profesores que tenían, hay profesores que siguieron en el colegio, quien no tenían contrato, no ganaron concurso y le dio el doble de horas (...) pero echaron a los dirigentes. (...) Y a otros les redujo el horario, el sueldo. Les quitó clases. Todos los castigos. (...) Los profesores que siguieron en colegio, que no los echaron, los que tenían 30 (horas) y tenían extensión de 8, les quita la 8. A todos les quitó. Entonces bajaron 200 mil pesos, un tercio del sueldo, porque todos tenían 30, casi todos tenían 30 y una extensión. A todos les quitó la extensión. Pero la gente que estaba con ella (la directora), les aumentó las horas” (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).\*La matrícula de este liceo ha reducido desde 1500 hasta 850 en cinco años (2006-2012) según el profesor.

profesores dentro de colegio es “cada día menos profesional”, transformándose en un partidario del sistema<sup>48</sup>.

Y ¿cómo se siente el profesor ante ese ejercicio del poder de las autoridades? Un profesor confesó su sentimiento:

Yo no puedo hablar en cualquier parte con libertad, sintiendo bien tranquilo. Porque pueden haber personas en mi colegio que estén con el sistema, entonces me van a indicar, y vas a tener problemas. Porque *el poder es poder*. [...] El clima organizacional está pésimo. Pésimo el clima. No, muy malo. Yo te digo una cosa, ni siquiera en dictadura, o lo que he sentido ahora, es vuelto como la dictadura. Porque me he sentido mal, anímicamente. Me he sentido como malestar. He andado preocupado, he andado durmiendo mal, he andado mal, pensando todo, porque uno, ya, yo sé que ya la directora me tiene, yo sé que a mí la directora me tiene, me tiene ya, me tiene visto, me tiene marcado. [...] Pero no tengo miedo. O sea el miedo es meterme en problemas. Lo evito, porque sé que no voy a ganar. Sé que yo no voy a ganar nada; voy a perder. Entonces evito meterme (en problemas). No es el miedo de como era antes (durante la dictadura cuando se sentía la amenaza de desaparecer). Pero *desanima*. Tener que andar viviendo así, desanima.

#### **5.3.4. Valoración e Identidad docente: dilema y frustración**

##### **El desarrollo profesional**

---

<sup>48</sup> “No podemos exigirle a la gente que vaya a la pelea porque ciertamente tienen que comer, y hoy en día la cantidad de profesores que hay en la calle es enorme (buscando puesto de trabajo). (...) Si yo fuera sostenedor, publico una oferta de trabajo. 20 años atrás, aparecían 5. Hoy día te aparecen 100. Entonces está muy competitivo, pero eso no tiene que ver con tu experiencia, ni tiene que ver con tu capacitación, sino que tiene que ver con la necesidad que tiene el colegio de cubrir con alguien que no me alegue. Alguien que no venga a discutir con él. No venga a plantear su posición. Entonces eso está pasando, y eso está haciendo que la discusión al interior del consejo de profesores sea cada día menos profesional y más pobre (en contenido). Y entonces terminan aceptando (los profesores) lo que les dicen desde arriba. Al final, se transforma en un dogma, *un acto de fe*” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

El hacer siempre un esfuerzo para perfeccionarse y desarrollarse es un elemento importante al ser profesional. ¿Cómo lo hace el profesor y, sobre todo, cómo el sistema aporta y sostiene la condición para realizarlo?

En un colegio particular subvencionado donde trabajaba una entrevistada, existía un sistema de capacitación, donde se juntaban todos los profesores en el colegio todos los viernes en la tarde. Los contenidos eran: talleres de profesores internos del colegio; seminario de personas externas; sesiones de todos los profesores por asignatura de los colegios de la corporación, etc. Ella testimonió que había sido “súper productivo”<sup>49</sup> para intercambiar experiencias. Otro entrevistado estaba de acuerdo con el valor de intercambiar la experiencia al abrir “a realidades distintas” que “enriquece tu trabajo”, pero lamentó que no haya esa instancia para compartir su experiencia<sup>50</sup>.

Había una frustración entre los entrevistados debido a que les faltaba la ayuda económica y el horario para seguir estudiando y perfeccionando, porque el desarrollo profesional “está dedicado básicamente a hacer tu pega (trabajo)” actualmente en Chile. Por lo tanto, si uno elige, por ejemplo, ir a un seminario o asistir a un taller de perfeccionamiento, etc., es “su problema” y “la escuela no se involucra con eso”<sup>51</sup>. Eso significa que todo el tiempo y dinero que uno dedique a

---

<sup>49</sup> “Nosotros tenemos un sistema de capacitación, de la corporación, bueno este año no ha funcionado, (pero) funcionó el año pasado de, una vez en mes, nos juntábamos todos los profesores por asignatura de los nueve colegios de la corporación, y eso de alguna manera era súper productivo porque podríamos intercambiar experiencias y ese tipo de cosa (...) Entonces eso igual aprovecho, pero no más que programas que ellos están enseñando, lo más aprovechado es poder intercambiar experiencias, eso era súper buena” (Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

<sup>50</sup> “Entonces el desarrollo profesional está básicamente dado por el trabajo en la cotidianidad con los alumnos. Pero no hay *un abrir*, porque al momento de encontrarte con otros tú te abres a realidades distintas. Y eso enriquece tu trabajo. Pero como no hay esa instancia, tú terminas haciendo lo mismo que has hecho siempre en la misma unidad de trabajo” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

<sup>51</sup> “Es que es difícil (el desarrollo profesional) porque, en general, el desarrollo profesional, aquí en Chile hoy día, está dedicado básicamente a hacer tu pega. Hacer tu trabajo. Son poco los que, por ejemplo, se desarrollan tomando cursos de perfeccionamiento, o seguir estudiando. Porque no hay espacio, el tema del horario están medios colapsados (no hay espacio), el tema del costo. No hay cómo financiarlo, o sea un magíster implicaría que el dinero que recibe un profesor en un 60% termine financiando postgrados, por ejemplo. No

realizarlo sale de *su* tiempo libre, *su* tiempo familiar y *su* propio sueldo. Según esos testimonios, claramente el sistema no estimula ni aporta al desarrollo profesional y, frente a esa situación, como un entrevistado expresó, uno quizás termina haciendo lo mismo que ha hecho siempre. Sin embargo, otra entrevistada añadió que el profesor tiene “muchísimas ganas” de prepararse más, de aprender más. Ella expresó su frustración:

Hay una tendencia a decir que no queremos perfeccionarnos, y tu le preguntas al profesor, y tenemos muchísimas ganas de prepararnos más. De aprender *muchísimo* más. Entonces está esta contradicción, no te alcanza el dinero, no te alcanza la plata. Sin embargo te critican porque te encuentran mediocre, estancado en los conocimientos, te fijas que no... (es cierto) (Una profesora de liceo municipal, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

El tema de la “contradicción” que ella planteó reclama contemplación porque es un tema recurrente tanto en las entrevistas como en los estudios anteriores. Hay una contradicción entre el entusiasmo y aspiración del profesor a la perfección y el poco reconocimiento de la autoridad; una contradicción entre la preocupación por la calidad de la educación y la dirección que demuestra poca preocupación por esa; una contradicción entre el valor del rol que cree cumplir el profesor y la desvalorización del profesor de la sociedad; una contradicción entre el querer de enseñar y el deber de instruir.

### **Reconocimiento de la sociedad y valoración**

En las entrevistas salieron comentarios que expresaban un alto nivel de frustración por el poco reconocimiento y valoración que se sentían que recibían de la sociedad y la autoridad.

---

hay cómo financiarlo, las becas son bastantes restringidas, tu puedes presentar todos los papeles, pero no, son muy pocas (las becas). (...) (Los que siguen estudiando, lo hacen) Claro, sola por su motivación. (...) Pero el tiempo que el profesor necesita para ir estudiar, sale del tiempo que le dedica a la familia. No sale del otro lado. No es que te releven de algunas horas de colegio para que vayas a estudiar, no. No. Después de la jornada, se va a estudiar, cuando quiera, pero eso es *su* problema. La escuela no se involucra con eso” (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

Uno es la frustración por el bajo sueldo que, no solamente es insuficiente para que una familia se mantenga, sino que también que no les parece que refleje el verdadero *valor* que crea el profesor al contribuir al crecimiento del país. Hay mucho descontento al ver, en las palabras de la entrevistada, “un garzón ganando el mismo o más de lo que estamos ganando siendo profesora”<sup>52</sup>. Otra frustración es causada por el sentimiento de no ser escuchado por el Estado. “No ha habido una preocupación real por el profesor [...] Porque en *ningún caso* se consulta a los profesores, al gremio”<sup>53</sup>, dijo un profesor. La profesión está abandonada, descalificada y con “una pérdida del imagen”. La última es la frustración por la descalificación y desacreditación del profesor por la autoridad política:

Los mismos que crearon el sistema (neoliberal) desacreditan al magisterio, a los profesores, de que ellos no saben, y ellos son los que han generado eso. Entonces es muy frustrante porque caemos todos. Caemos todos los profesores. [...] Entonces la frustración, es que uno no tiene, hay una *desacreditación*. Y yo me siento que *no soy reconocido*. Yo tengo... (Mostró la tarjeta de identidad del título desde el sistema antiguo) ... esto yo me ha reconocido nadie. No sirve, no tiene una valoración. [...] Entonces uno queda como... *¿para qué sirve eso?* (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).

## Identidad docente

---

<sup>52</sup> “Yo sí siento que hay mucho descontento cuando nosotros vemos, te pongo un ejemplo, un garzón ganando el mismo o más de lo que estamos ganando siendo profesora. Y eso ha sido constante motivo de frustración para nosotros como profesores. Porque nuestro trabajo, no estoy hablando del término de importancia, sino que inevitablemente nuestro trabajo sustenta el crecimiento del país. Y eso es súper complejo. Y eso es una frustración que yo noto en todo mi colega” (Una profesora del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 24 de mayo, 2012).

<sup>53</sup> “Hay una frustración. Porque en macro uno ve que las autoridades o el estado de Chile no ha hecho esfuerzo. No ha habido una preocupación real por el profesor. (...) Porque en ningún caso se consulta a los profesores, al gremio. Porque tenemos un gremio, el Colegio de los profesores, no se ha consultado. No ha sido oído, no se escucha. Tenemos una propuesta y no nos escuchan y lo que vemos es una descalificación y una pérdida del imagen del profesor” (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).

La última parte de los resultados llega hasta el meollo de la identidad del profesor: el ser profesional del enseñar. Las entrevistas revelaron que el profesor hoy en día se encuentra en un dilema de mantener su propia identidad como profesor versus el conformar ese rol que el sistema le requiere a cumplir. La política educativa se trata cada vez menos de la pedagogía y cada vez más de conocimiento del profesor. Con la estandarización de la educación, la educación se reduce a la instrucción, y uno se encuentra que lo que está ocurriendo en la clase no es aprendizaje sino *entrenamiento* para las pruebas.<sup>54</sup> Un profesor articuló esa situación como siguiente:

La prueba INICIA es una prueba que están instalando el gobierno, para evaluar como salen los profesores preparados, pero a nivel de *conocimiento*. Y los que estamos más avanzados en esta vía, sabemos que el conocimiento tú lo puedes adquirir en la medida que lo vas necesitando. Pero no así la capacidad para enseñar. Las *actitudes* y las *aptitudes* que tú tienes que tener para plantearte frente a un grupo de niños o de jóvenes y enseñarles. Y eso no viene evaluado. No viene evaluado, entonces eso está diciendo que por política del gobierno no les interesa que el niño aprenda. Perdón, no les interesa que el niño *se eduque*. Lo que les interesa es que los niños se instruyan. Hay que entrenarlo, ¿para qué?, para que *cuando yo aplauda, el niño salte* (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

Además la estandarización desvaloriza la pedagogía dándole una menor importancia, bajando la profesionalidad del docente y abriendo la puerta a otras

---

<sup>54</sup> "Cada vez que se les ocurre algo a los 'eruditos' de nuestro gobierno, ellos piensan que poniendo más prueba SIMCE se va a mejorar la educación. Y eso no es así porque lo que hacen es que la gente tiene que preparar más material para ir preparando la prueba SIMCE. Y en la práctica, eso no es aprendizaje. Es *entrenamiento*. Te están entrenando para que respondas bien (al alumno), pero no estás aprendiendo. (...) Pero no te adapta a apropiarte del conocimiento para la sociedad que les toca vivir. Estamos preparando cabros (niños) para que cumplan las metas que el Gobierno nos exige, pero no estamos preparando chiquillos para que se apropien de la sociedad que les toca a vivir. Entonces, ahí tenemos un problema" (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

profesiones a entrar al mercado del docente.<sup>55</sup> Otro profesor se expresó su preocupación por la debilitación de la identidad docente:

Pedagogía no (le interesa al gobierno). ¿Por qué? Porque al estandarizar la educación, se deben cumplir objetivos. Eso se mide en una prueba estandarizada, y el estándar de OCED, y si cumple con eso, está listo. Entonces no le interesa la formación, esa amplia formación personal, humanista, crítico, no. Los objetivos del contenido (son lo que son importantes). Eso lo puede hacer, también, cualquier persona puede hacer eso. Porque como es una actividad, que tiene que desarrollar una habilidad, y un parte conceptos, y después se va (a la prueba), ¿sabe o no sabe?, sí, no, sí, no. Las pruebas estandarizadas. Entonces eso puede hacer, *realmente puede hacerlo* (cualquier persona). No tiene que hacerlo magisterio (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).

Encuentran que el contenido del trabajo requerido se parece cada vez menos al trabaja que querían realizar al ser profesor: enseñar, influir a la sociedad y contribuir para mejorar el mundo. Él continuó:

Eso es la frustración. Y el sentimiento de *amargura*. [...] O sea uno sabe que el profesor no es para ser rico, millonario. Pero tenía un encanto de que los profesores somos los profesores. Entonces uno puede influir a la sociedad, cambiar el mundo para mejor. Pero te quitan todo eso y ya no tiene nada. Te quitan, como era lo importante que tenía. Lo *único* importante que tenía. Entonces te quitan eso, es triste, es amargura (Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012).

## 6. Conclusiones

### 6.1. Hallazgos principales: explotación, opresión y desprofesionalización

---

<sup>55</sup> La ley chilena permite que profesionales licenciados o titulados, de carreras universitarias de al menos 8 semestres, en Universidades acreditadas, puedan desempeñarse como profesores de Educación Media, previo un proceso de autorización docente. (LGE, art. 46g)



*Teníamos un prestigio. Cuando yo entré a estudiar pedagogía, el profesor era una institución con prestigio. Tenía una autoridad. Y eso se hizo tirar. Se rebajo al mercado. Nos quedan todos en el mercado, entonces la demanda fije el sueldo sin ningún reconocimiento de lo que tuvimos por muchos años.*<sup>56</sup>

La cita arriba representa el sentimiento del profesor hoy en día. La realidad vulnerable que se viven los docentes hoy, en general en ambos sectores como han sido demostradas en las secciones anteriores, muestran las características de la explotación, opresión y desprofesionalización.

Según la Real Academia Española, la explotación se entiende como “utilizar en provecho propio, por lo general de un modo abusivo, las cualidades o sentimientos de una persona, de un suceso o de una circunstancia cualquiera”. El profesor es *utilizado en provecho* por el sistema bajo la condición laboral de poca estabilidad, o más específicamente, la amenaza de la posibilidad del despido o de la reducción de las horas de su fuente del trabajo. Es decir, el profesor, al ser profesor, no tiene ninguna posibilidad de evitar una situación abusiva como, por ejemplo, trabajar en la casa sin paga por más de 40 horas mensuales. Eso es una explotación tanto física como psicológica porque trabaja preocupado, con un alto nivel del estrés, ante un sistema arbitrario de la evaluación. También las cualidades del profesor son explotadas, en el sentido de que le quita al profesor la posibilidad de ser creativo en su trabajo o *de enseñar*, porque el sistema le exigiere que instruya al alumno, pasando contenidos estrictamente estandarizados y estructurados. La voz de una profesora: “sentimos muchas veces una contradicción entre esta visión de la educación [que el trabajo docente es importante] y lo que realmente podemos hacer a la luz de nuestras condiciones de trabajo” (Ávalos, p.158). Es decir, trabajar y vivir en la contradicción con constante frustración.

---

<sup>56</sup> Un profesor del liceo municipal, comunicación personal, 18 de mayo, 2012

También se ve la opresión de la ideología del docente, sometiéndolo y silenciándolo. Eso es visible no solamente en el caso de la ex profesora del Liceo Amunátegui que era castigada y trasladada por la expresión de su fe, sino que también es perceptible entre los comentarios de los entrevistados sobre el silencio del profesor dentro del colegio. Si uno no se siente seguro al discutir un problema que tiene el colegio, no hay duda de que la opresión está presente. Por lo tanto, se deteriora el clima organizacional, que a su vez afecta negativamente el bienestar del profesor.

Y por último, la desprofesionalización, porque la estandarización de la enseñanza permite que cualquiera persona, ni siquiera siendo necesaria una formación como profesor, pueda enseñar en el colegio. Se expresa la pérdida de la autonomía y la identidad en un testimonio de una profesora:

¿Qué es lo que sabemos hacer bien? ...no tenemos mucha autoridad social, por ejemplo el médico es el que determina si sus enfermos están sanos, el mecánico si el auto está bueno o malo. Y, el profesor prácticamente, nada. El evaluador evalúa, el curriculista hace los currículos y el metodólogo es el que trabaja el tema de la didáctica... Y el profesor, ¿qué es lo que hace? A nosotros nos han transformado en títeres, empleados municipales, en meros técnicos, pasantes de un currículo, plan y programa (Ávalos, p.159-160)

Entonces un profesor con la formación y entusiasmo, que verdaderamente se identifica con la profesión docente, se queda de igual forma sin el reconocimiento de la sociedad, ni de la autoridad ni de la colega. Es decir, la profesión es severamente descalificada, desvalorizada y desacreditada por la política del gobierno, llevándose a la desprofesionalización.

Eso no quiere decir que el individuo, como el dueño del colegio particular subvencionado y el director del colegio municipal, sea todo explotador y opresor, aunque salió así en algunos comentarios de los entrevistados. Sino más bien, hay que mirar cómo el sistema produce y reproduce dicha condición laboral docente.

## **6.2. El impacto de la privatización en las condiciones laborales y bienestar docente**

Aunque el profesor está expuesto a una situación vulnerable en ambos sectores, en muchos elementos de los resultados se puede observar que la condición del trabajo tiende a irse más al extremo en el sector particular subvencionado. Al privatizar la educación y abrir el mercado del docente, por definición, el profesor pierde el estatus y la protección del Estado sobre la estabilidad del trabajo, y se expone a la regla de oferta y demanda del mercado, generando la competencia basada en el individualismo. Y para generar la competencia, ha abierto la puerta de las Universidades privadas para formar más profesores; aún más, ha invitado a las personas de otras profesiones al mercado del docente (LGE, art.46g). La consecuencia que mostraron los resultados de esa investigación incluyen: alta rotación de profesores y poca estabilidad económica, sobrecarga, alta cantidad del alumno por aula, alta presión por rendimiento en el SIMCE, competencia entre profesores, evaluación directa, menos vinculación con el lugar del trabajo y menos participación en la decisión de la dirección. Ahí se ve un cierto nivel de distinción entre los dos sectores, permitiéndonos analizar el impacto de la privatización de la educación y cómo explota, opresa y desprofesionaliza al profesor sistémicamente en el neoliberalismo. En otras palabras, revela qué aspectos de la condición laboral se han dejado al lado como 'derroche' en la búsqueda de la eficiencia económica.

La búsqueda de la eficiencia por la baja del costo laboral al privatizar la educación tiene mucho que ver con la alta rotación, sobrecarga y cantidad del alumno por aula. Para mantener el costo laboral lo más bajo posible, le conviene emplear al profesor al plazo fijo, para que no genere la necesidad de pagar indemnización (costo adicional) y para que el profesor no se empodere en el lugar y demande mejor sueldo o condición laboral. También le conviene contratar al profesor por horas más que por cargo, para tener la flexibilidad de cambiar las horas del trabajo (enseñanza en el aula) que dependen de la demanda. La sobrecarga es otra manera de bajar el costo laboral, porque no tiene que emplear a otra persona que cumpla ese cargo. Para el negocio de la educación, la fuente

del dinero es el alumno. Por lo tanto, mientras haya profesores para que ese negocio funcione como colegio, finalmente, no existirá la misma necesidad de emplear a los personales adicionales como inspector, curricularista, psicopedagoga, que no vayan a enseñar la clase. Bajo esa mirada tiene sentido que a la mayoría de los colegios particular subvencionado les falte el equipo profesional aparte del docente, y que el profesor tenga que cumplir el rol adicional. Otra manera de bajar el costo laboral es tener alta cantidad del alumno por aula. Contra más alumnos enseñe un profesor, más eficiente será, porque le permite generar más ingresos (más matrícula y subvención por alumno) por menos gasto (sueldo del profesor). Ni importa si es con fin de lucro o no, un establecimiento privado financiándose en el sistema económico tendrá un motivo para buscar eficiencia económica de dicha manera u otra. Porque el contrato laboral se da directamente entre el sostenedor y el profesor, el sostenedor puede ejercer más poder, y generar la condición laboral que uno se puede llamar “súper-explotación”:

Era un colegio precioso. Pero lindísimo. [...] Los edificios de los directivos dominaban todo el colegio. Había un control muy alto de cualquiera cosa que sucediese (en el colegio). Entonces obviamente que ahí los profesores eran *terriblemente explotados*. [...] (Yo) Tampoco soportaba ver esa súper-explotación. Porque yo también fui profesora y sé que uno necesita ir al baño, necesita tomarse un café, ¡necesita almorzar!, ¡necesita descansar!, y como te dije se trabajaba hasta el día sábado. Entonces la gente estaba muy *cansada*. Pero claro, como no hay muchos trabajos, tenían que quedarse. Y habían profesores excelentes, pero en cuanto podían se iban. Encontraban un trabajo mejor, en otro colegio donde fuesen más respetados y se iban. Además que los profesores allí históricamente los tenían entre dos y tres años para no tener que pagarles después indemnizaciones. Entonces ¿Que me pasaba a mí? *Que cada día que salía del colegio, sentía que mis pulmones estaban ayudando a que ese hombre (el dueño del establecimiento) se enriqueciera más* (Una jefa UTP del liceo municipal, comunicación personal, 15 de mayo, 2012).

La alta inestabilidad en el lugar del trabajo origina otras condiciones, como la competencia entre los profesores y una menor vinculación con el lugar del trabajo. Obviamente uno no podría vincularse con el lugar del trabajo si se cambia de lugar cada 1 o 2 años. Ni siquiera empoderarse, aunque trabajase por muchos años, no necesariamente significaría que uno pueda empoderarse en el lugar. La inestabilidad genera competencia y presión por asegurar el puesto que tenga el profesor, y eso a su vez hace el trabajo en equipo más difícil, y además se transforma en un modo de controlar al profesor para que haga su pega sin quejarse. Eso implica que el profesor no puede (o no se atreve a) ni opinar ni discutir el problema que vea en el colegio o el sistema. Uno sea conformista también en el aula, donde frecuentemente se interviene la evaluación directa, y existe una presión por alcanzar un buen rendimiento en las pruebas.

Ahora, la presión por rendimiento en las pruebas tiene que ver también con el problema que, a raíz de la estandarización de la educación, las únicas herramientas que el gobierno tiene para medir la calidad de la educación son las pruebas nacionales sumamente estandarizadas y estructuradas como el SIMCE y la PSU. Dicho esto, se revela una situación contradictoria a la primera mirada: por un lado, la privatización desregula y liberaliza la educación; y por otro, la estandarización de la educación ejerce desde arriba un alto nivel de control en el aula. Ante dicha situación, el sector particular subvencionado tiende a irse al extremo en la búsqueda de mejor resultado en las pruebas y así atraer a un mayor número de matrículas, a diferencia del sector municipal, donde hay mayor preocupación por la calidad de la educación que ofrecen. Para el colegio particular subvencionado, a mayor puntaje del SIMCE produzca un profesor, más eficiente el profesor es, produciendo mérito; a menor rendimiento, menos eficiente. Como los entrevistados explicaron, una clase para preparar al alumno para la prueba es distinta a otra que prepara al alumno para la vida, y el profesor se enfrenta a la decisión. Lo que pasa en el particular subvencionado, donde se está tan preocupado por el rendimiento de la prueba nacional, no se le da espacio al profesor para ser creativo y entregar *educación*.

Finalmente, al rebajar el estatus desde el empleado público al empleado privado, se disminuye el reconocimiento de la sociedad como un funcionario importante del Estado. De este modo, el profesor se ve 'empleado' como un 'proveedor de servicios' que cumple con las necesidades del alumno más que buscar educarlo como ciudadano. Ese rebajamiento del estatus social con la privatización se hace el origen de la insatisfacción del docente, y se le hace aún más difícil al profesor defender su autonomía, autoestima y bienestar en general.

### **6.3. Evaluación del efecto de la privatización de la educación al sistema educativo conjunto**

Sin embargo, el sector municipal no hace una excepción de la lógica expresada en la sección anterior. La misma lógica de competencia, evaluación directa, y regla del mercado, se ha ido insertando al interior del colegio municipal, como un entrevistado expresó su preocupación ante la posible desaparición del colegio municipal:

Antes tú podías aspirar otra cosa en la escuela municipal. Pero como ahora se ha ido metiendo la lógica de competencia, la lógica de evaluación directa, casi una actitud gerencial al interior de la escuela municipal, van a lograr en pocos años más que la escuela municipal se transforme en un particular subvencionado, nada más. Si es que sobreviven, porque por política del gobierno está conduciendo que desaparezca la escuela municipal (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

Es decir que la dirección del colegio municipal se preocupa cada vez menos por la calidad de la educación y la formación de la ciudadanía, y más por los aspectos capitalistas que la dirección de la empresa prestaría más atención: la eficiencia, el rendimiento, la competencia, el incentivo económico, la demanda, la marca, etcétera. Con el crecimiento de la industria educacional y el decrecimiento del porcentaje de la educación pública, la presencia del sector privado es cada vez mayor, presionando al sector público al rincón. Lo que implica eso es que más docentes van a encontrarse en las condiciones vulnerables en el colegio particular

subvencionado y, las condiciones de trabajo del docente en el colegio municipal que todavía se quedan en el sistema, también van a tornarse aún más similar a las del colegio particular subvencionado.

De hecho, para generar la industria educacional en primer lugar, uno inevitablemente tendrá que deteriorar la calidad de la educación pública; con el crecimiento de esa industria, la desaparición del sistema pública, gratuito y de buena calidad, es casi inevitable. “El deteriorar la educación pública fue un objetivo de la política educacional, explícitamente dicho por sus propio inventario”, dice Manuel Riesco, el autor de *Se derrumba un mito* (comunicación personal, 14 de mayo, 2012). Él explica que el tema importante *no es la libertad* de establecer un colegio privado y que los padres lo elijan, derecho que nadie ha impedido en Chile, sino que es la deterioración y desaparición del colegio público que se atraviesa en el camino de la creación de la industria educacional.<sup>57</sup> Eso explica el estado precario de la infraestructura en el sector municipal (demostrado anteriormente) que deteriora la condición de enseñanza del docente del sector.

Además, no hay una línea tan definida entre los dos sectores, porque hay un movimiento del profesor entre ambos sectores, y a veces un profesor depende de dos o más establecimientos en ambos sectores.<sup>58</sup> Es decir, la deterioración de la condición laboral que existe en el sector particular subvencionado no es sólo un problema de la mitad de los profesores que prestan trabajo en ese sector, sino que debe ser una preocupación de todo el magisterio del país.

#### **6.4. Reflexión sobre el bienestar docente y la educación**

---

<sup>57</sup> “El problema que hay es con la educación pública, porque ellos lo que hacen es que deterioran la educación pública para que pueda surgir la educación privada. Entonces el problema principal de ellos no es la calidad de la educación sino que generar condiciones para que haya un buen negocio de educación porque suponen que eso va a resolver la calidad, (...) y esta industria ha surgido y no ha dado los resultados que esperaban, (...) Lo que la gente quiere es que haya buenos colegios públicos *como alternativa*. Y ellos dicen no, colegios públicos deben ser malos. Ese es la discusión en torno del colegio público, no del colegio particular” (M. Riesco, comunicación personal, 14 de mayo, 2012).

<sup>58</sup> Por ejemplo, una entrevistada trabajaba en un colegio particular subvencionado y se cambió a un liceo municipal. También en la encuesta general había profesores que trabajaban en ambos sectores actualmente.

Hasta ahora este documento ha demostrado que el profesor está maltratado laboralmente y sufre malestar hoy en Chile. ¿Qué implica eso? Que la calidad de la educación sufrirá, porque si el profesor no le educa al ciudadano, ¿quién lo hace? Se entiende que la educación básica y media, tanto por la amplia literatura e investigación como por el sentido común, posee un valor fundamental para educar y formar a la ciudadanía, beneficiando la sociedad y la economía del país en conjunto al promover una sociedad democrática y al calificar su fuerza de trabajo (Friedman, p.85-107). También se entiende, por la lógica y definición, que el profesor juega un rol eminente de educar a la ciudadanía en el sistema educativo. Una entrevistada confirmó que “un alumno aprende cuando el profesor le *enseña*”, no cuando se le instruye, no cuando pasa un contenido, no cuando hace más ejercicio, no cuando entrena para que el alumno salte cuando él aplauda. Si no existe una base de condición para que el profesor pueda enseñar, ¿cómo se asegurará que el alumno aprenda en el país? Entonces, pensar en la condición y bienestar del docente es pensar en el futuro de la sociedad. Un entrevistado expresa exactamente esa idea:

La que tenemos que hacer en los años que vienen, discutir ¿cuál es el modelo de educación?, ¿qué lo que queremos?, ¿cuál es el perfil del alumno que queremos?, ¿para qué queremos eso?, porque el discutir, *¿cuál es el rol que vamos a jugar frente a la sociedad?* Es una discusión que está pendiente pero es importante. Porque en la medida que tu discutes ¿para qué estamos educando?, Tú estás planteando *un tema ético* en la sociedad. ¿Queremos buenos consumidores? *¿O queremos unos tipos (personas) que sean constructores de una sociedad distinta?* (Un profesor del colegio particular subvencionado, comunicación personal, 17 de mayo, 2012).

Sin embargo, se ve poca preocupación por el profesor – y por la educación en general – de parte del gobierno, por lo menos así es percibido por el profesor. Eso tiene que ver, según el economista Riesco, con el cambio de la estructura económica de este país producido después de la introducción del neoliberalismo. Ahora la economía del país está en la mano de “las grandes corporaciones



rentistas” en la minería, que “no ocupan a nadie” y a las cuales *no les importa la calificación de la fuerza de trabajo* porque su riqueza viene de las piedras, no de la gente.<sup>59</sup> Es decir, a medida que la configuración de la industria del país ha ido cambiando, influenciado por el modelo económico, la importancia en el tema de la educación ha disminuido en el país.

### **6.5. El “experimento chileno” y comentario final**

Los resultados de la investigación comprueba la hipótesis de la investigación: La privatización de la educación rebaja el docente al mercado y descalifica la profesión, quitando el reconocimiento y autonomía que tenía la profesión en el sistema antiguo. La penetración del principio del mercado – la regla de oferta y demanda, la competencia y la búsqueda de la eficiencia – deteriora la condición laboral y el bienestar docente, y además, limita la labor del profesor a la enseñanza en el aula. El abrir del mercado docente descalifica la profesión y la hace reemplazable, rebajando la importancia de la pedagogía y la causa de la profesión docente. En suma, el docente paga un alto costo a raíz de la búsqueda de la eficiencia en la educación vía privatización; por lo tanto, la calidad de la educación del país está en cuestionamiento. El malestar docente y la poca preocupación por el profesor hoy en día en Chile, que se han revelado por la investigación, evidencia el interés mínimo del Estado neoliberal en la educación de sus ciudadanos.

Hay una mirada crítica entre los intelectuales, que señalan que Chile ha sido usado para un “experimento” del neoliberalismo, siendo el primer país en Latinoamérica donde se implementó el modelo neoliberal en su sistema político y económico, y el único país en el mundo que tiene ese sistema de ‘voucher’ en su

---

<sup>59</sup> M. Riesco, comunicación personal, 14 de mayo, 2012. La estadística de CENDA muestra que la mayor parte de la fuerza de trabajo en Chile está ocupada en el comercio y servicios sociales y domésticos, los cuales no crean valor. Por otro lado, la minería que ocupa solo 2,9% del empleo total representa casi un cuarto de las ventas de las mayores empresas en Chile, un tercio de todas las inversiones extranjeras recibidas en los 40 años pasados, y la más de la mitad de todas las inversiones programada para los próximos 5 años. Vea: <http://www.cendachile.cl/Home/publicaciones/temas/series-cenda/fuerza-de-trabajo/cien-grandes-empresas>

sistema educativo (M. Riesco, comunicación personal, 14 de mayo, 2012; Cottet & Caro, seminario, 21 de marzo, 2012). Después de 30 años de la aplicación del sistema, el investigar lo que ha resultado en la educación chilena – incluyendo, por supuesto, las condiciones de trabajo docente y su bienestar– será significativo no sólo para este país, sino que para otros países para pensar en el significado del progreso del neoliberalismo dentro del sistema educativo de su país, y en el mundo conjunto. Este estudio plantea la necesidad de profundizar y avanzar la investigación de las condiciones de trabajo y bienestar del docente a nivel nacional, incluso en el mundo particular subvencionado que ha evitado ser investigado. El tema de la salud laboral docente requiere reconocimiento como tema importante en las agendas de política educativa.

## Bibliografía

- Ávalos, B. (2010). La Profesión Docente en Chile a más de 150 años de su primera institucionalización. In Ciclo de Clases Magistrales (Ed.), *Relatos Para La Educación en el Bicentenario* (pp. 151-165). Santiago, Chile: Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación.
- Cabrera, G. V., Silva, G. B., & Freire, A. M. (2003). Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Campos, M. R., Körner, A., Cuenca, R., Garzón, E. F., Kohen, J., Garrido, M. P., Guzmán, L. R., & Tomasina. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, Mexico, Peru y Uruguay. Santiago, Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO
- Chávez, R. C. (2008). Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Docencia*, 35,77-85.
- Cottet, P., & Caro, M. (2012). Cambio social: Modelo económico y educación. Seminario "Cambio Social". Santiago, Chile: Universidad ARCIS.
- Flórez, T. (2012). El testimonio de una profesora tras las tomas: "Tengo una sensación de impotencia y de injusticia". Anotación Negativa: Análisis crítico de la educación en Chile. <http://anegativa.blogspot.com/2012/03/el-testimonio-de-una-profesora-tras-las.html>
- Friedman, M. (2009). The role of government in education. In *Capitalism and Freedom (Fortieth Anniversary Edition)* (pp. 85-107). Chicago, IL, los EE.UU.: University of Chicago Press.
- Ministerio de educación. (1997). *Estatuto de los Profesionales de la Educación* (Ley no. 19.070).
- Ministerio de educación. (2004). Modifica el régimen de jornada escolar completa diurna y otros cuerpos legales (Ley no. 19.979).
- Ministerio de educación. (2009). Establece la ley general de educación (Ley no. 20.370).
- Ministerio de educación. (2011). Calidad y equidad de la educación (Ley no. 20.501).
- Ministerio del trabajo y previsión social. (2002). *Código del Trabajo*.
- Riesco, M. (2007). Se derrumba un mito: Chile reforma sus sistemas privatizados de educación y previsión. Chile: Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA).

El Neoliberalismo y Bienestar Docente: Un estudio comparado de las condiciones laborales docentes en el sistema escolar municipal y particular subvencionado

OECD. (2004). *Reviews of National Policies for Education: Chile*. OECD Publishing.

OECD. (2011). *Education at a Glance 2011: Highlights*. OECD Publishing.  
[http://dx.doi.org/10.1787/eag\\_highlights-2011-en](http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2011-en)

## Anexos

### Encuesta general sobre condiciones laborales docente

Estimado(a) Profesor(a): Le solicito pueda responder las siguientes preguntas. La información recabada será parte de una investigación, información sobre ello se anexa en una carta adjunta. Una vez analizado los datos, se les enviara link. Muchas gracias por su disposición.

---

\* Required

Establecimiento(s) donde trabaja actualmente \*

- Liceo municipal
- Colegio particular subvencionado
- Ambos

¿Bajo qué dependencia -municipal o subvencionada- concentra su mayor carga horaria? \*

- Municipal
- Particular Subvencionada

¿En cuántos establecimientos trabaja ahora?

- Uno
- Dos
- Tres o más

¿Está empleado por hora o por cargo?

- Por hora
- Por cargo

El Neoliberalismo y Bienestar Docente: Un estudio comparado de las condiciones laborales docentes en el sistema escolar municipal y particular subvencionado

En total, ¿cuántas horas de trabajo tiene por semana por contrato?

¿La cantidad de hora ha cambiado desde el año pasado?

Sí

No

¿Cuántas horas destina de su tiempo libre para el trabajo?

Dentro del horario laboral, ¿cuántas horas enseña en el aula?

¿Cuántas horas dedica a la preparación de la clase?

¿Cuántas horas dedica a las reuniones con colegas/talleres/otras actividades para desarrollarse profesionalmente?

¿Cuántas horas dedica a atender a los estudiantes afuera de la clase?

¿Cuántas horas dedica a atender a los apoderados?

Bajo esa condición que tiene, ¿cree que va a trabajar en el mismo lugar el año próximo?

Sí

No

En general, ¿cómo se siente respecto de la estabilidad del trabajo?

1 2 3 4 5

muy inestable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	muy estable
---------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-------------

El Neoliberalismo y Bienestar Docente: Un estudio comparado de las condiciones laborales docentes en el sistema escolar municipal y particular subvencionado

Años que tiene

- <30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- >60

Asignatura que enseña \*

- Lenguaje
- Matemática
- Ciencia social
- Ciencia natural
- Inglés
- Otros

Otros aspectos no considerados (opcional): alguna referencia o algo que desee mencionar.

## Encuesta general sobre condiciones laborales docente – Resultados sintetizados

### 1. Respuestas

	efectiva	total
Total	71	79
Municipal	58	64
Subvencionado	13	15

### 2. ¿En cuántos establecimientos trabaja ahora?

	Uno	Dos	Tres o más
Total	60 (85%)	10 (14%)	1 (1%)
Municipal	49 (84%)	8 (14%)	1
Subvencionado	11 (85%)	2 (15%)	0

### 3. ¿Está empleado por hora o por cargo?

	Por hora	Por cargo
Total	31 (44%)	38 (54%)
Municipal	25 (43%)	31 (53%)
Subvencionado	6 (46%)	7 (54%)

### 4. En total, ¿cuántas horas de trabajo tiene por semana por contrato?

	Promedio	Mínimo	Máximo
Total	38,2		
Municipal	36,5	24	63
Subvencionado	44,3	30	74

### 5. ¿La cantidad de hora ha cambiado desde el año pasado?

	Si	No
Total	21 (30%)	50 (70%)
Municipal	18 (31%)	39 (69%)
Subvencionado	2 (15%)	11 (85%)

### 6. ¿Cuántas horas destina de su tiempo libre para el trabajo?

	Promedio	Mínimo	Máximo
Total	10,7		
Municipal	10,7	0	44
Subvencionado	10,9	0	35

### 7. Dentro del horario laboral, ¿cuántas horas enseña en el aula?

	Promedio	Mínimo	Máximo
Total	30		
Municipal	30	8	42
Subvencionado	32,6	7	62



**8. El porcentaje de las horas lectivas del horario total (calculado las horas en el aula divididas por las horas de trabajo en total de cada uno)**

	Promedio	Mínimo	Máximo
Total	85%		
Municipal	85%	21%	100%
Subvencionado	85%	15%	100%

**9. ¿Cuántas horas dedica a la preparación de la clase?**

	Promedio	Mínimo	Máximo
Total	5,8		
Municipal	5,4	0	20 (4 diaria)
Subvencionado	7,2	0	25 (5 diaria)

**10. ¿Cuántas horas dedica a las reuniones con colegas/talleres/otras actividades para desarrollarse profesionalmente?**

	Promedio	Mínimo	Máximo
Total	2,6		
Municipal	2,2	0	4
Subvencionado	2,8	0	10 (2 diaria)

**11. ¿Cuántas horas dedica a atender a los estudiantes afuera de la clase?**

	Promedio	Mínimo	Máximo
Total	2,1		
Municipal	2,9	0	10
Subvencionado	2,1	0	5

**12. ¿Cuántas horas dedica a atender a los apoderados?**

	Promedio	Mínimo	Máximo
Total	1,7		
Municipal	1,5	0	6
Subvencionado	2,2	0	10

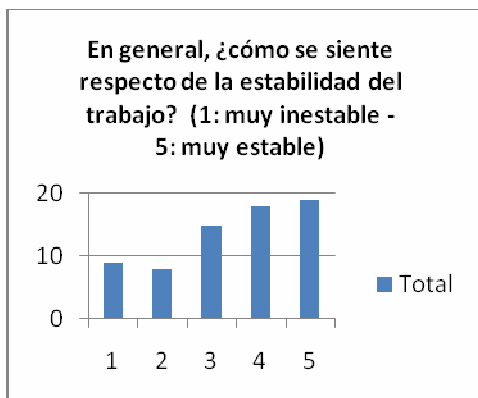
**13. Bajo esa condición que tiene, ¿cree que va a trabajar en el mismo lugar el año próximo?**

	Sí	No
Total	56 (79%)	13 (18%)
Municipal	44 (76%)	12 (21%)
Subvencionado	12 (92%)	1 (8%)

**14. En general, ¿cómo se siente respecto de la estabilidad del trabajo?**

	Inestable o muy inestable	ninguno	Estable o muy estable
Total	17 (24%)	15 (21%)	37 (52%)
Municipal	14 (24%)	14 (24%)	28 (48%)
Subvencionado	3 (23%)	1 (1%)	9 (69%)

El Neoliberalismo y Bienestar Docente: Un estudio comparado de las condiciones laborales docentes en el sistema escolar municipal y particular subvencionado



15. Comentarios

FALTA DEL TIEMPO y RESPONSABILIDAD
Se aumentan las responsabilidades pero no se aumentan las asignaciones de horas para poder desarrollar un trabajo profesional eficaz.
Cuantos estudiantes tiene a cargo por curso? 45-46 Qué otras actividades debe realizar que no están en el horario de trabajo? Reuniones de apoderados. Diario murales Actos cívicos
Mi cargo es INSPECTOR GENERAL de Esc. Básica. El trabajo es difícil por la escasa colaboración de los Apoderados para el proceso de educación de sus hijos e hijas.(480) Están "encuadrados" en que la Escuela es la única responsable de instruir y educar a sus pupilos. Hay jornadas que son muy duras y el sueldo que se gana no tiene relación con complejidad de las tareas a enfrentar y cumplir. La sociedad continúa en deuda con nosotros.
Demás está decir lo insuficiente que es el tiempo asignado por contrato para realizar el trabajo docente, los empleadores cuentan con la conciencia del profesor de hacer las cosas bien y no tienen interés en que los niños reciban una buena educación, pues ellos son un número, una subvención escolar. En realidad es lo que permite el modelo económico de este país y las políticas del Ministerio de Educación.
Soy Profesora de Religión Católica. ... Este año tengo una carga horaria más aliviada.... en otros años he realizado hasta 32 horas de clases dentro de mis 30 horas de contrato.
Los horarios de atención a apoderados, alumnos y de reuniones con colegas los realizamos en los pasillos, durante los recreos, horas de clases, horario de almuerzo o fuera de nuestro horario de trabajo. Me gusta mi trabajo, aunque lo realizo en un ambiente vulnerable. Sólo pido tener más tiempo para realizarlo y que éste sea remunerado y eliminar el excesivo trabajo administrativo que sólo pretende dejar "evidencias" de nuestra labor. Últimamente no realizo trabajo en mi hogar por una decisión personal y eso me ha costado que sea catalogada como irresponsable en mi trabajo.

Cada año pedagógico, se vuelve más exigente en burocracia, y minimiza la exigencia laboral docente fuera del aula. No hay posibilidad en nuestros contratos bajo régimen municipal, al perfeccionamiento, a la actualización de conocimiento, de proseguir post grados o post título.

Actualmente, el tiempo factor esencial para desarrollar la preparación de la enseñanza, se reduce a la mínima expresión.

El tiempo no se da en el marco de los tiempos reales que se requiera para diseñar trabajo docente. La docencia, es en general una profesión que se va desvalorizando con el paso de estos años, agudizando en deterioro con reformas legales, que tienden a estimar la "acción pedagógica" como "una acción productiva en un mercado de mano de obra barata".

El estudiante una mercancía, el docente un engranaje indispensable para la domesticación de niños y niñas, bajo pruebas estandarizadas, solo eso.

Que la presión que ejerce la administración sobre los docentes es mucha exigiendo una cantidad de cosas que cada colega debe tener que la mitad del trabajo los profesores la hacen en sus casas

Total descoordinación entre las horas lectivas y no lectivas, puesto que es las últimas debemos preparar todo el trabajo pedagógico, la atención a padres y alumnos y trabajo con pares, que son fundamentales para lograr los aprendizajes de todos y cada uno de los alumnos. Y no menciono la cantidad de alumno por sala, porque da vergüenza.

NUMERO DE ALUMNOS POR CURSO, ES IMPOSIBLE ENTREGAR BUENA EDUCACIÓN CON MAS DE 20 ALUMNOS POR CURSO, ADEMAS AFECTA DIRECTAMENTE A NUESTRAS CONDICIONES LABORALES

### **INSEGURIDAD**

Me siento inestable porque en la próxima evaluación docente debo salir mejor, de lo contrario tendré que salir del sistema y, no hay horas ni perfeccionamiento pertinente para esta evaluación.

También me siento inestable emocionalmente por el "maltrato de los alumnos" hacia mi persona, debo tomar medicamentos para seguir trabajando.

La educación Técnica, no cuenta con contratos de planta, llevo 8 años esperando que llamen a concurso, pero no lo hacen, se trabaja en forma improvisada, no se dan insumos. falta mucha implementación, con unos programas de estudios muy mal estructurados.

TRABAJO EN UN COLEGIO BÁSICO MUNICIPAL Y CUMPLO LA EDAD ESTE 30 DE MAYO PARA ACOGERME A RETIRO. ESTOY CONCIENTE QUE PARA EL PROFESOR SE VIENEN TIEMPOS MUY DIFÍCILES, SERÁN PRESIONADOS Y PERSEGUIDOS LABORALMENTE, EVALUADOS HASTA POR SUS APODERADOS, ¿Porqué no se evalúa a los ministros ,a los parlamentarios a los alcaldes? Bueno solo les deseo fuerza y mucha lucha gremial para permanecer vigentes.

### **CALIDAD DE EDUCACIÓN**

En los establecimientos hoy es todo llenar documentos, entregar datos, ( no importa la calidad, porque nadie te los revisa, solo se espero que este en la carpeta) el tiempo para reflexionar es mínimo.

Creo firmemente que en está situación hay que defender el derecho de cada alumno/a a recibir una educación de calidad, me esmero por realizar las clases efectivas y darles oportunidades a todos mis alumnos/as, creo en la comunicación y sé que un profesor motivado hace más en la vida de los alumnos, de las familias y por la educación. Aún tengo esperanza.

Los materiales necesarios para atender los niveles de alumnos integrados el sostenedor demora mucho en adquirirlos(1 años ó más ), y pienso que algunos de los alumnos con NEE no deberían ser expuestos a la malla curricular que exige hoy el MINEDUC para el resto del alumnado que no evidencia ninguna discapacidad, pienso además que un establecimiento educativo no es una fábrica de producción en serie, debe destinar el tiempo para que los alumnos desarrollen su intelecto y no se transformen en autómatas.

creo que en la actualidad la educación esta en un momento que nadie comprende, lo tecnológico plantea muchos desafíos no considerados y hacen funcionar casi técnicamente al profesorado y a quienes observan los procesos de cambio, aparentemente lo humano no les interesa, exigen parámetros que estigmatizan a quienes se educan estableciendo diferentes tipos de establecimientos, actualmente observo muchas brechas que desde el punto de desarrollo humano no veo que pueda ser sustentable en el tiempo, si la educación es un derecho humano evidentemente ...no puede plantear tantas diferencias que al final hagan soñar hoy y destruyan los sueños de quienes se educan mañana. bueno es un punto de vista donde la tecnología plantea muchas preguntas no planteadas en esta encuesta.

### **DEPRESIÓN, BURNOUT**

Cada día se hace más difícil trabajar en el aula.

Me encanta mi trabajo pero considero que no tenemos el reconocimiento del estado ni de la sociedad en lo económico ni en lo social.

Creo que los profesores, somos de los profesionales que más horas de su tiempo libre dedican a preparar clases, revisar trabajos, evaluaciones y no es recompensado.

### **OTRAS DIFICULTADES**

Maltrato de directivos a los profesores, es decir acoso laboral. Trabajar bajo una gran presión lo que se traduce en stress de alto riesgo para la salud.