



**UNIVERSIDAD DEL BÍO – BÍO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN CURRICULAR**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CONDICIONES LABORALES DE LOS PROFESORES EN LOS COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS

ESTUDIO DE CASO

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN, MENCIÓN
GESTIÓN CURRICULAR**

**POR: JONÁS ANTONIO ACEVEDO QUIJANO
DIRECTOR DE TESIS: DR. MIGUEL FRIZ CARRILLO**

Chillán, enero del 2008

INDICE

CONTENIDOS	PÁGINAS
Agradecimientos	4
Introducción	5
CAPITULO 1	
Planteamiento del Problema	7
Premisas de Investigación	9
Preguntas de Investigación	10
Objetivos de Investigación	11
CAPITULO 2	
Marco Teórico	
a.- Globalización e Inclusión del Modelo Neoliberal en la Sociedad Chilena	12
b.- La Privatización de la Educación Chilena	22
c.- El Sistema Laboral de los Profesores en la Actualidad	31
d.- Las condiciones de trabajo y el silencio de los profesores en la actualidad ...	35
CAPITULO 3	
Diseño de la Investigación	67
Unidades de Estudio	69
Sujetos de Estudio	71
Método de Estudio	72

Instrumentos de Investigación	74
Plan de Análisis de la Información	76
CAPITULO 4	
Análisis de la Información	
Transcripción textual de las respuestas dadas en la entrevista por la profesora de la ciudad de Linares.	80
Transcripción textual de las respuestas dadas en la entrevista por el profesor de la ciudad de Parral.	90
Transcripción textual de las respuestas dadas en la entrevista por el profesor de la ciudad de Chillan.	103
Tabla N° 1. Síntesis interpretativa de las respuestas dadas en la entrevista de la profesora de Linares por cada subcategoría.	113
Tabla N° 2. Síntesis interpretativa de las respuestas dadas en la entrevista por el profesor de Parral por cada subcategoría.	118
Tabla N° 3. Síntesis interpretativa de las respuestas dadas en la entrevista del profesor de Chillan por cada subcategoría.	121
Conclusiones de Primer Nivel	124
Conclusiones de Segundo Nivel	129
Conclusiones de Tercer Nivel	133
Triangulación de los Proyectos Educativos Institucionales.	136
Síntesis Interpretativa de los Proyectos Educativos Institucionales de los colegios de Linares, Parral y Chillan.	138
Triangulación entre las Conclusiones de Tercer Nivel y la síntesis interpretativa de los Proyectos Educativos Institucionales.	139
Triangulación entre las conclusiones de Tercer Nivel y el Marco Teórico.	143
CAPITULO 5	
Conclusiones Finales	160

Proyecciones	165
Bibliografía	166
Anexos	170

Agradecimientos

Agradezco a Dios por la vida y la posibilidad de efectuar este significativo trabajo, que es un nuevo paso en mi carrera profesional...

Debo reconocer y valorar el apoyo y la disponibilidad incondicional del Dr. Miguel Friz Carrillo.

Agradezco los aportes, sugerencias y reflexiones de gran relevancia de la Sra. Susan Sanhueza en torno a esta investigación.

Destaco el apoyo intelectual continuo de mi esposa Carolina para el logro de este trabajo. Sus aportes y críticas, pero por sobre todo, su amor incondicional pese a mis defectos.

Dedico esta tesis al hombre que siempre tuvo disponibilidad y voluntad con mi persona y con los demás. Serio y amable, este trabajo es para Don Miguel Jiménez.

INTRODUCCIÓN

La educación formal es uno de los fenómenos más complejos de las Ciencias Sociales ya que atiende la diversidad de la humanidad, por lo tanto, es una área que debe ser estudiada y reflexionada en forma continua, con el propósito de mejorar los sistemas de enseñanza, las relaciones entre los componentes del sistema escolar, la calidad de los aprendizajes, etc.

En el contexto nacional podemos decir que en las últimas décadas la educación chilena ha comenzado a mercantilizarse en todos sus niveles; hoy las escuelas y los colegios deben competir por lograr los mejores resultados para captar la mayor cantidad de alumnos; y a la vez, los profesores tienen más y nuevas responsabilidades en su trabajo, en consecuencia, hay mucho más trabajo que el docente nacional debe asumir y realizar en forma óptima. La situación se torna difícil en los colegios particulares y particulares subvencionados, donde las exigencias y expectativas son mayores, la “vigilancia” y “el control” son una constante, la presión es diaria y la seguridad laboral y condiciones de trabajo, finalmente no son las mejores.

La presente tesis, tuvo por finalidad conocer una de las tantas problemáticas que nos presenta la educación actual. Sin embargo, esta investigación no abordó temas educacionales directamente, sino que analizó las condiciones de trabajo de tres profesores de tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán, develando las relaciones de poder explícitas como implícitas que se dan entre los sostenedores/directivos y los profesores. Para tal efecto, se aplicaron entrevistas en profundidad y se analizaron fuentes documentales (Proyectos Educativos Institucionales) de las tres instituciones estudiadas. Esto se realizó con el propósito de develar la realidad laboral de estos tres profesores, para así detectar y conocer los mecanismos de control y represión que son aplicados por los sostenedores y directivos hacia los profesores, lo que finalmente, provoca precarias condiciones de trabajo y una cultura institucional del silencio de los profesores por miedo al despido laboral.

La presente investigación, tuvo como paradigma investigativo al cualitativo, ya que éste paradigma nos ofrece la oportunidad de entender un fenómeno social en su totalidad, sin embargo, los resultados obtenidos no pueden ni deben generalizarse.

La investigación que se presenta a continuación esta conformada por cinco capítulos. El primero de ellos muestra todo el planteamiento problemático y su posterior problematización, señalando explícitamente premisas, preguntas y objetivos de la investigación. El segundo apartado versa sobre el diseño metodológico, identificando claramente: unidades y sujetos de estudio, además de los instrumentos de investigación y la metodología propuesta para el posterior análisis de la información. El tercer capítulo, esta referido a todo lo que es marco teórico, haciendo una división de éste en cuatro apartados. En el punto a: se analiza todo el fenómeno de la globalización y como el sistema neoliberal se ha instalado en la sociedad nacional. El punto b, retrata como se ha producido la privatización de la educación chilena y las implicancias que ha tenido este fenómeno para los distintos actores que conforman el sistema educativo. El apartado c, nos informa de cómo es el sistema laboral de los profesores en la actualidad y finalmente el punto d nos señala las condiciones de trabajo de los docentes en la actualidad y como éstos han llegado a un punto de silencio por el miedo al despido. El capítulo cuatro esta enfocado a la transcripción textual de la información entregada por los sujetos de estudio y su posterior análisis aplicando los procesos hermenéuticos propios de las investigaciones de orden cualitativo. El apartado cinco nos ofrece los resultados de la investigación realizada con las conclusiones y las futuras proyecciones de éste estudio.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Chile y en el contexto de la globalización, nuestra educación se ha privatizado en todos los niveles (educación pre básica, básica, media, técnica y superior). Esta privatización ha traído enormes beneficios para los estudiantes, ya que se han mejorado las estructuras físicas, humanas, técnicas, etc.; sin embargo, este fenómeno ha acarreado efectos negativos para el profesorado nacional.¹ Frente a este contexto, la situación se torna delicada para los profesores, ya que estos están siendo evaluados en forma constante en su trabajo con criterios desconocidos y confusos (especialmente en los colegios particulares y particulares subvencionados), y lo que es peor, en la actualidad se pueden desechar los servicios profesionales de cualquier profesor por su “ineficiencia” (o por la gran cantidad de profesores que hay para suplir los puestos disponibles), y porque en gran parte del sistema particular y particular subvencionado, los profesores son contratados año a año, ósea, se van renovando los contratos dependiendo del desempeño profesional del “trabajador”. Además, es necesario señalar que en muchos colegios del sistema particular y particular subvencionado, no existen los sindicatos para defender los derechos de los profesores, se ha congelado la sumatoria de bienios, e incluso, no se pagan los perfeccionamientos que poseen los profesores. Frente a toda esta situación, los profesores del sector particular y particular subvencionado, han visto que sus condiciones laborales empeoran cada día más, ya que el docente tiene una gran cantidad de funciones que debe cumplir a diario, lo que en muchas ocasiones “satura” a este profesional de trabajo².

¹ Rubilar Solis, Luis (2003) La Educación en el Mundo. Educación Chilena Siglo XXI: ¿Cambalache Estado – Mercado? En Revista Educare. La Revista Venezolana de Educación. Año 7, Número 23 Oct.-Dic. 2003. Pág. 357.

² Pérez A. (2000) La Cultura Escolar en la Sociedad Neoliberal. Ediciones Morata S.L. Madrid, España. Pág. 174.

Lo más delicado de esta situación, es que el docente ha perdido la capacidad de expresión, llegando incluso, a un momento crítico, de NO emitir opinión sobre sus condiciones laborales por el temor al despido, transformándose en un ente pasivo, sin una crítica reflexiva y constructiva hacia “el sistema” que lo cobija laboralmente. Finalmente, toda esta situación ha provocado una cultura institucional del silencio frente a condiciones de trabajo desfavorables.

Por lo tanto, la problemática de la siguiente tesis sería: en el contexto de la globalización y bajo los parámetros del neoliberalismo, la educación chilena se ha privatizado en todos los niveles, generando un clima de trabajo adverso para los profesores³ del sistema particular y particular subvencionado, donde éstos, son exigidos al máximo en su trabajo, ya que deben realizar una gran cantidad de funciones y en la mayoría de los casos, no se respetan los beneficios que éstos han logrado a través de la historia, por ejemplo: sumatoria de bienios, creación de sindicatos, derecho a expresión, cancelación total de perfeccionamientos, etc. Todos estos factores, han provocado que los profesores no puedan expresarse libremente de sus condiciones de trabajo, creando finalmente una cultura institucional del silencio por el temor a ser despedidos.

La relevancia de este estudio fue la constatación de las condiciones laborales de tres profesores del sector particular subvencionado, develando los discursos y formas de presión y represión que los sostenedores y directivos aplican a los maestros para lograr “supuestamente” el más alto rendimiento en los alumnos.

³ Maldonado Marcial. (2003) La Privatización de la Educación Chilena. Internacional de la Educación, Oficina Regional para América Latina. Pág. 3.

PREMISAS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.- En los colegios particulares subvencionados las condiciones laborales de los profesores han empeorado con el transcurso del tiempo.

2.- El temor al despido, obliga a los profesores del sistema particular subvencionado a obedecer órdenes implícitas e explícitas de los sostenedores y directivos sin ningún tipo de crítica constructiva o cuestionamiento.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:

1.- ¿Cuál es la percepción respecto de sus condiciones laborales que tienen tres profesores en la actualidad en tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán?

2.- ¿Cómo y mediante que procedimientos y acciones, los sostenedores y directivos de tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán expresan sus ideas sobre los profesores?

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

GENERAL

- Comprender las condiciones de trabajo bajo las cuales operan tres profesores de tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán y las implicancias que tiene este fenómeno para el desarrollo profesional de estos docentes.

ESPECÍFICOS

- Describir cómo son las condiciones laborales de tres profesores en tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán.
- Indagar acerca de los procedimientos y acciones que utilizan los sostenedores y directivos de tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán para expresar sus ideas sobre los profesores.

MARCO TEÓRICO

*Siendo todas las partes causadas y causantes, ayudadas
y ayudantes, mediatas e inmediatas,
y siendo que todas se mantienen entre sí por un vínculo
natural e insensible que une a las más alejadas y más diferentes, tengo por
imposible conocer las partes sin conocer el todo, así como también conocer
el todo sin conocer singularmente las partes.*
Pascal

a.- Globalización e Inclusión del Modelo Neoliberal en la Sociedad Chilena

El fenómeno de la globalización -mundialización o internacionalización para otros- ha provocado la interconexión mundial de todos los países del globo. Acerca de la fecha en que habría comenzado la globalización, varios autores la sitúan en el siglo XVI, al iniciarse la expansión capitalista y la modernidad occidental. Otros en cambio, sostienen que el origen es a mediados del siglo XX, cuando las innovaciones tecnológicas y comunicacionales articulan los mercados a escala mundial. “Esta conjunción de cambios tecnológicos y mercantiles sólo adopta formas globales cuando se establecen mercados planetarios de las comunicaciones y del dinero, y se consolida al desaparecer la Unión Soviética y agotarse la división bipolar del mundo”. (Albrow, 1997; Giddens, 1997; Ortiz, 1997)⁴. Hablar de globalización implica hablar de muchos fenómenos que se desarrollan al interior de ella, pero antes es necesario situarnos dentro del contexto y las circunstancias en que ésta se da. Según Canclini, la globalización es el resultado imprevisto de las tensiones que se venían gestando al interior mismo del proyecto moderno.⁵

La globalización cobra valor cuando el capitalismo comienza a expandirse por todo el mundo, pues es en este minuto cuando presenciamos la integración global de los mercados. El reconocimiento del capitalismo como sistema económico único y válido se da con la caída del

⁴ García Canclini, Néstor. (1999). La Globalización Imaginada. Editorial Paidós. Argentina. Pág. 45

⁵ Idem. Pág. 45

Muro de Berlín, que trae como consecuencia más inmediata el fin de la “Guerra Fría”, terminando de esta manera con el conflicto este-oeste, es decir, capitalismo versus socialismo que se había impuesto anteriormente. Ahora, el sistema mundial estaría gobernado bajo una misma ideología, la capitalista, proclamada y liderada por los Estados Unidos de norteamérica.

Este sistema económico postula, en términos generales, la transnacionalización de la producción de bienes y servicios, la liberalización de los mercados y la especialización, competitividad y productividad, basados en la ley de oferta y demanda. Este sistema representa la parte económica del fenómeno globalizador.

Con este modelo las naciones comienzan a basar su economía en el consumo, en las exportaciones e importaciones. Así las sociedades se hacen cada vez más interdependientes y conectadas, surgiendo una sociedad global o la llamada “aldea global”.

Este modelo encuentra sustento en una serie de normas, reformas y principios que “buscan globalizar la producción, circulación y mercados, aprovechando la oportunidad de condiciones más ventajosas para obtener beneficios en todas partes, y conseguir el apoyo estatal para el aumento de la productividad y competitividad de las economías nacionales”⁶

Pero estos intercambios no son sólo materiales, pues implican una interacción cultural e ideológica, y es aquí donde la globalización encuentra una base sustentable que le permite desarrollarse.

Frecuentemente se habla de globalización a partir de la internacionalización de la producción, del comercio y las finanzas, refiriéndose a ella como un proceso fuertemente ligado al ámbito económico; sin embargo, la globalización abarca mucho más que eso. También comprende lo cultural, lo social, lo político, lo ideológico y todo lo que concierne al hombre.

⁶ Castells Manuel. (1997). La Era de la Información, Economía, Sociedad y Cultura. Volumen I: La Sociedad Red. Alianza Editorial. España. Pág. 45.

Para el cientista político, Jorge Heine, la globalización es “el aumento de los flujos de bienes, servicios, capital e información a través de las fronteras a lo largo y ancho del mundo”.

El énfasis en lo económico se ha prestado para malos entendidos u opiniones sesgadas. Si bien fue el factor que detonó el origen –capitalismo- no es actualmente la única característica de este fenómeno global. Hoy vemos como las diferentes culturas convergen no sólo en la unificación de los mercados mundiales, sino que en nuevos sistemas de vida donde los vínculos con lo foráneo son una constante.

Al universalizarse los mercados, las naciones se sienten parte del mundo, ya no se quedan simplemente con lo que pasa en su territorio, también les interesa saber lo que ocurre a nivel mundial. Las causas de esto se encuentran en que el fenómeno de la globalización ha significado también una enorme contracción del tiempo y del espacio, ya que al derribarse las fronteras mundiales, las naciones interactúan entre sí, sintiendo la cercanía que esto provoca, ya que con las nuevas tecnologías, las distancias ya no importan, se puede estar en todas partes y al mismo tiempo. El espacio geográfico pierde total relevancia y el territorio se convierte en algo accesorio.

Por todo esto, la globalización no se puede reducir simplemente al ámbito económico; si bien es éste aspecto el que la impulsa, no es el único que ella abarca. “El proceso de globalización se refiere a la intensificación de las relaciones sociales universales que unen a distintas localidades de tal manera que lo que sucede en una localidad está afectado por sucesos que ocurren muy lejos y viceversa”⁷. Es así como las dimensiones se amplían incluyendo además las esferas políticas y culturales. Obviamente no hay una única definición de lo que es la globalización, pero si incorporamos la mayoría de los postulados que existen sobre ella, podemos decir a grandes rasgos que “es un fenómeno universal iniciado a mediados del siglo XX que postula la unificación de las naciones desde una perspectiva económica, política y cultural”

⁷ Giddens, Anthony. (1990). *Las Consecuencias de la Modernidad*. California, Estados Unidos. Santanford University Press. Pág. 34.

A grosso modo, lo expuesto anteriormente son los grandes lineamientos de la globalización. Ahora, en esta fase del desarrollo humano, caracterizada por la interdependencia de los centros de poder en todos los aspectos de la vida cotidiana, podemos decir que la cultura se homogeneiza, las fronteras políticas se eliminan, el consumo se generaliza y las desigualdades sociales aumentan. Frente a todo este nuevo escenario mundial, hay quienes no dudan en que el hombre ha alcanzado su mayor desarrollo y esplendor, e incluso, algunos intelectuales proclaman el fin de la historia por el traspaso del bipolarismo al unipolarismo. (Fukuyama, Francis 1997)

Esta nueva etapa de la vida del hombre, es acompañada en la parte económica por un sistema capitalista de corte neoliberal, donde el capital ya no encuentra barreras físicas ni políticas, e incluso, los que poseen éste capital se hacen obedecer en sus ideas y proyectos a escala planetaria, haciendo temblar a los antiguos Estados de Bienestar.

La globalización esta orientada por un modelo neoliberal, donde todo proceso social, político y de desarrollo, esta guiado por los intereses económicos de las grandes transnacionales, que no tienen entre sus principales lineamientos el bienestar general de la humanidad, sino que solo son movidos por el interés propio del lucro a gran escala.

En la actualidad, la humanidad – lamentablemente - se rige por las más radicales leyes de mercado, donde no importa que millones de seres humanos continúen sufriendo el hambre día a día, donde el daño ecológico es cada vez mayor, donde todavía no se superan las discriminaciones de raza, género, clase o nacionalidad. ¿Será esta etapa la de mayor desarrollo de la humanidad? Si esta aseveración es cierta –como la defienden algunos- ¿Cómo serían las etapas históricas que la antecedieron?

Todo ello porque en definitiva, este “progreso” construido por la racionalidad del ser humano se ha puesto al servicio de un pequeño sector de la misma humanidad. Es decir, la globalización, de por sí, no ha implicado ni mayor justicia, ni la superación efectiva de los profundos desequilibrios sociales, ni la construcción de un desarrollo sustentable. La sociedad

contemporánea vive en un completo individualismo, sustentado en los paradigmas pragmáticos economicistas; lo doloroso es que los valores que el hombre construyó al inicio de la historia han desaparecido en forma paulatina; me refiero a valores como la solidaridad, la justicia social, la equidad y la verdadera democracia. Hoy se da en forma masiva la racionalidad instrumental que tiene por paradigma la siguiente definición: es la primacía del interés particular sobre el universal y la dominación de unos sobre los otros en todas las esferas de la vida.⁸

Frente a este inmenso “sistema”, la educación formal no se ha quedado al margen y es considerada en la actualidad como una empresa al servicio de las necesidades y requerimientos del sistema productivo. Sin embargo, la escuela también debe satisfacer necesidades de carácter cultural, social, ético y, fundamentalmente, de desarrollo personal, que no responden, de manera única, a las necesidades de los procesos productivos. Por lo tanto debe considerarse al alumno como un sujeto social que debe incorporarse activamente no sólo a los procesos de crecimiento, como mero recurso humano, sino que también a los de transformación social.⁹

Las políticas educativas impulsadas por los organismos multilaterales de crédito de América Latina apuntan a la autonomía en la formación individual y a una superficialidad formativa que sólo abarque el conocimiento inmediato técnico y funcional del saber. Un sistema educativo que no cumpla con estas condiciones no sólo sería impráctico para el capital financiero transnacional al inducir a nuevas formas de pensamiento pondría en peligro los fundamentos de las reformas estructurales en los países tercermundistas en su fase globalizante.

La educación en los últimos años no ha quedado exenta del sistema neoliberal; es así cómo en la actualidad, vemos que los Estados cada vez se desligan más de las funciones que tenía el antiguo Estado de Bienestar que incluía educación, salud y seguridad social. Chile no es la excepción a esta regla.

⁸ Giner Salvador y otros. (1998) Diccionario de Sociología Alianza Editorial. Madrid. Pág. 591.

⁹ Pavez, Jorge (2003) en Le Monde Diplomatique. Editorial: Aún Creemos en los Sueños. Chile. Pág. 8.

Pero para entender toda la problemática actual, es necesario analizar y reflexionar con la madre de las ciencias, - la historia- es decir, hay que analizar los contextos y circunstancias que hicieron que las situaciones que hoy vivimos se desencadenaran y que estén latentes en el presente.

Partiendo por el fenómeno causante - el capitalismo -, diré que en el año 1776 se publicó la “*Riqueza de las Naciones*” del autor escocés Adam Smith, libro que trataba asuntos de economía y con un fundamento teórico sobre el libre albedrío que debería existir para los asuntos del comercio. En la Riqueza de las Naciones estaban presentes todas las categorías e instituciones del capitalismo, que es la expresión económica de un sistema moral que sostiene que el hombre debe tener libertad para escoger entre las alternativas del bien y del mal, para que su vida pueda tener un sentido cristiano.¹⁰

Smith decía que el mercado debía ser libre y competitivo; en la Riqueza de las Naciones argumentaba:

*“como cualquier individuo pone todo su empeño en emplear su capital en sostener la industria doméstica, y dirigida a la consecución del producto que rinde más valor, resulta que cada uno de ellos colabora de una manera necesaria en la obtención del ingreso anual máximo para la sociedad. Ninguno se propone, por lo general promover el interés público, ni sabe hasta que punto lo promueve ... sólo piensa en su ganancia propia; pero ... es conducido por una mano invisible a promover un fin que no entraba en sus intenciones”. –el desarrollo de la sociedad-*¹¹

¹⁰ Chamberlain, John (1996). Las Raíces del Capitalismo. Editorial Unión S.A Barcelona. Pág. 21.

²⁵ Smith, Adam (1958). La Riqueza de las Naciones. Editorial Fondo Cultura Económica. México, Pág. 402.

En Chile, las ideas del capitalismo eran conocidas por los grupos de elite, pero las políticas gubernamentales no las aplicaron, porque nuestro Estado era Benefactor, es decir, contábamos con un Estado de Bienestar. Sin embargo, esta situación comenzaría a cambiar a partir de 1956 y se haría más radical con el quiebre de la democracia nacional, hecho ocurrido el 11 de septiembre de 1973.

Después de años de una intensa participación en la política nacional, y de repetidas postulaciones a la candidatura presidencial, el representante de la Unidad Popular Salvador Allende Gossens, llega al Palacio de la Moneda para gobernar a todos los chilenos. La ascensión de Allende al poder, trae consigo una nueva propuesta de gobierno, ésta es, la implantación de un nuevo sistema ideológico que pretendería insertar en forma paulatina el comunismo en la sociedad chilena. Sin embargo, esta idea fue coartada violentamente por el pronunciamiento o golpe militar –dependiendo de la perspectiva con que se mire este fenómeno histórico- que extirpó esta idea desde la raíz, ya que en este suceso histórico, el ideólogo de este proyecto resultó muerto y sus adeptos perseguidos, asesinados, desaparecidos o exiliados.

Después de los sucesos militares del 11 de septiembre del año 1973, los militares golpistas decidieron reformar la estructura social, económica y política de nuestro país, introduciendo una serie de modificaciones al Estado. Obviamente, no se optó por un gobierno populista, sino que se optó por un fuerte “autoritarismo nacionalista” y por abrir económicamente nuestro país al mercado internacional con la ayuda de personas que se habían capacitado y especializado en asuntos de economía en la Universidad de Chicago.

Pero esta apertura a un nuevo orden económico tiene un antecedente histórico que es digno de ser analizado, para comprender el fenómeno neoliberal chileno en su totalidad.

El 29 y 30 de Marzo de 1956 se firmó un convenio de intercambio académico entre la Universidad de Chicago, la Administración para la Cooperación Internacional y la Universidad Católica de Chile, que vinculó institucionalmente a los departamentos de economía de ambas Universidades por más de una década. Este acuerdo favoreció enormemente a los estudiantes

chilenos que iban a los Estados Unidos ha impregnarse de toda la experiencia norteamericana, por otro lado, la institución universitaria estadounidense apuntaba en una dirección precisa: difundir, en un pequeño grupo de intelectuales, un discurso económico que no solo ponía en el centro de su argumentación la necesidad de reducir el tamaño y la intervención del Estado, privatizar y descentralizar la actividad económica, defender y promover la propiedad privada, sino que además, asignaba al mercado un papel determinante en el desenvolvimiento económico. En fin lo que perseguían era “desmantelar” el antiguo Estado de Bienestar.

En forma paralela, al comienzo de tan particular transferencia ideológica que recibió la nada ambigua denominación de “**Proyecto Chile**”, el Estado continuaba liderando el proceso de industrialización sustitutiva de importaciones. Ya desde 1927, y con evidente notoriedad a partir de 1939 el aparato administrativo fijaba los precios a los productos de consumo esencial, establecía tarifas proteccionistas para la producción nacional, otorgaba subsidios a bienes y servicios esenciales, manejaba el servicio de seguridad social además de los servicios de salud, sin olvidar sus funciones de distribución de crédito.¹² En consecuencia, era el Estado quien lideraba los procesos de modernización y desarrollo de nuestro país apoyado de los consensos políticos en la mayoría de los casos; puedo decir que se contaba con un fuerte Estado de Bienestar a todas luces.

Durante el segundo mandato de Carlos Ibañez del Campo (1952 – 1958) se comenzaron a vivir graves problemas económicos que el presidente pretendió solucionar contratando la misión norteamericana Klein – Sacks que con el transcurso del tiempo desprestigiaron aún más la labor del poder ejecutivo por sus prácticas impopulares, entre ellas: Se basó en el control de las remuneraciones y en la eliminación de los reajustes automáticos, redujo los gastos públicos, se limitó el crédito bancario entre otras. Si leemos entre líneas, nos daremos cuenta que estas medidas económicas de reajuste pueden ser consideradas como los primeros atisbos del liberalismo solicitado por el poder ejecutivo en nuestro país,... el primer intento fallaba...

¹² Correa, Sofía (1989) La derecha en Chile contemporáneo: la pérdida del control estatal, en Revista de Ciencia Política, Vol. XI, N°1, Pág.10.

Por otro lado, el proyecto de intercambio entre los estudiantes católicos y la Universidad de Chicago debía terminar en el año 1959, sin embargo, se extendió hasta el año 1964. Después de estos perfeccionamientos, los estudiantes que recibieron el nombre de “*Chicago Boys*” volvieron a nuestro país posesionándose de altos cargos en organismos públicos, empresas de gran prestigio, universidades; especialmente en la Universidad Católica, empresas de consultoría, el Banco Central, etc.¹³ Estos estudiantes*, hombres de reconocido prestigio a esta altura de sus vidas, comienzan en forma paulatina a acercarse a la derecha chilena, lugar donde fueron aceptados de inmediato.

Por último, el proyecto neoliberal presentado por los asistentes del régimen militar buscaba desestructurar de raíz el modelo de desarrollo implementado hasta 1973. Este modelo pre- golpe o pronunciamiento militar, se basaba en dos grandes lineamientos, que se nombran a continuación:

- El Estado sería el promotor directo del desarrollo económico, en particular de la industrialización y
- El Estado también será promotor como agente activo de la actividad privada.

Podemos inferir a partir de los dos grandes lineamientos citados, que el Estado chileno era el rector y promotor de la economía nacional, además velaba de cierta medida por la seguridad social, la educación, la salud, la vivienda y la previsión de los componentes de nuestra sociedad.

¹³ Valdés Juan Gabriel. (1989) La Escuela de Chicago: Operación Chile. Grupo Editorial Zeta. Buenos Aires, Argentina. Pág. 142. Citado en El Neoliberalismo en Chile: Implantación y Proyecto 1956 – 1953 de Cáceres Quiero Gonzalo.

* Algunos de estos estudiantes fueron: Pablo Barahona, Paul Aldunate, Sergio de Castro, Emilio Sanfuentes y Jaime Guzmán.

Pero estas ideas fueron cambiadas violentamente por los ideólogos del nuevo sistema neoliberal - los llamados Chicago Boys - que se estaba iniciando; las medidas que se aplicaron fueron las siguientes:

- Una brusca reducción del gasto fiscal y de la inversión pública
- Acelerada privatización de las empresas que estaban en manos del Estado
- Incremento de los impuestos
- Disminución significativa de los salarios
- Desregulación del sistema financiero
- Rebaja de los aranceles para la apertura del comercio hacia el exterior

La educación no quedó al margen de estas medidas, ya que en forma paulatina el poder ejecutivo se fue desligando de su responsabilidad educativa; el primer paso, fue traspasar la educación a los municipios... y en la actualidad, falta muy poco para privatizar la educación en su totalidad.

b.- La Privatización de la Educación Chilena

“Es bastante deseable que todos los jóvenes, independiente de la riqueza, de la religión o del color, o, también, del nivel social de sus propias familias, tengan la oportunidad de recibir tanta instrucción cuanta puedan asimilar, siempre que estén dispuestos a pagar por ella, sea en el presente, sea a costas de rendimientos superiores que percibirán en el futuro, gracias a la instrucción recibida”

Friedman, Milton & Friedman, Rose “La Tiranía del Statu Quo”

Para la mayoría de nosotros, la educación es ante todo un servicio público encargado de dar instrucción a las generaciones jóvenes para que se apropien de la cultura validada por la sociedad. En el tiempo histórico que estamos viviendo, la educación es un sector en pleno crecimiento. A los poderes públicos les resulta cada vez más difícil satisfacer la demanda en todos los sectores en los cuales ésta se imparte. Además, la enseñanza pública tradicional es objeto de críticas virulentas: la ciudadanía y las empresas le reprochan su inadaptación a las necesidades de los empleadores y su falta de flexibilidad. Juan Carlos Tedesco funcionario de la UNESCO, retrata el gran argumento para la privatización de la educación aludiendo: la privatización favorecería el mejoramiento de la calidad de la educación a través de mayores niveles de responsabilidad ante los resultados y mayor dinamismo pedagógico.¹⁴ En la misma línea argumentativa, Jurjo Torres argumenta: el discurso y apología en favor de la privatización de los servicios públicos -incluida la educación- se basa fundamentalmente en la promesa de una mayor eficacia, de ahí que las líneas argumentales a las que recurren sus promotores acostumbran a justificarse recurriendo a razones como las siguientes: la eficiencia de la empresa privada y el despilfarro que caracteriza las formas de trabajo que mantienen las instituciones públicas, la mayor competitividad que da lugar el mercado, el respeto ante la libertad de las elecciones individuales, o la mayor equidad que supone el que cada uno obtenga beneficios en función del esfuerzo que realice.¹⁵

¹⁴ Tedesco Juan Carlos. (2000) El Nuevo Pacto Educativo. Educación, Competitividad y Ciudadanía en la Sociedad Moderna. Arrayan Editores. Madrid, España. Pág. 151.

¹⁵ Torres Jurjo. (2001) Educación en Tiempos de Neoliberalismo. Ediciones Morata S. L. Madrid, España. Pág. 23.

Hay una serie de factores que justifican la privatización de la educación a escala planetaria y Juan Carlos Tedesco las resume en los siguientes puntos:

- La presión de determinados grupos, para mantener sus patrones culturales
- El desafío de mejorar la calidad de la educación en contextos de restricción presupuestaria
- La necesidad de dinamizar el funcionamiento de las instituciones educativas
- El mayor interés privado por la educación, en virtud de la revalorización del conocimiento como factor de producción.¹⁶

En la misma línea investigativa, Marcial Maldonado consejero educacional nos retrata de la siguiente manera la privatización de la educación, pero en Chile:

Si bien en Chile existieron procesos de privatización desde el siglo XIX, el Estado Docente desarrolló crecientemente la educación pública, a la par de los procesos de democratización de la sociedad chilena, hasta la década de los 70. El modelo neoliberal impuesto por la dictadura implicó la puesta en marcha de nuevas políticas educativas tendientes a cambiar el carácter del Estado: de Estado de Compromiso a Estado Subsidiario. Así, la educación, como la salud, la previsión social, la vivienda, los medios de comunicación, etc., quedaron fundamentalmente reguladas por el mercado.¹⁷

Lo mismo sucedió en el sector productivo y de servicios, lo que implicó que muchas empresas que hasta esa época eran estatales y públicas pasaran a manos privadas o se transfirieran a consorcios internacionales.

¹⁶ Tedesco Juan Carlos. (2000) El Nuevo Pacto Educativo. Educación, Competitividad y Ciudadanía en la Sociedad Moderna. Arrayan Editores. Madrid, España. Pág. 145.

¹⁷ Maldonado Marcial. (2003) La Privatización de la Educación Chilena. Internacional de la Educación, Oficina Regional para América Latina. Pág. 5

En cuanto al sistema educacional, se produce el repliegue del Estado, el que se desentiende de su misión histórica de cautelar la educación pública, produciéndose, a partir de 1981, procesos de descentralización, municipalización y privatización de la educación, que implican, al mismo tiempo, un profundo cambio en el sistema de financiamiento de la misma, de subsidio a la oferta a subsidio a la demanda, a través de una subvención* por promedio de asistencia de los alumnos, que se entrega de la misma forma y en los mismos montos a las escuelas municipales y a las del sector particular subvencionado.¹⁸ Se inicia así un “experimento” radical en educación que será perfeccionado por los gobiernos de la concertación.¹⁹

En el mismo sentido, Cristian Cox resume de la siguiente manera la privatización de la educación chilena:

A inicios de los años 80 el gobierno militar (1973-1990) transformó profundamente el modelo de financiamiento y gestión del sistema escolar. En el marco de un régimen político autoritario con poderes extraordinarios y a través de una reforma estructural radical, descentralizo su administración, introdujo instrumentos de financiamiento basados en el subsidio a la demanda, desafilió del status de funcionarios públicos al conjunto del cuerpo docente y utilizó instrumentos legales e incentivos de mercado para estimular la creación y el crecimiento

* Según el Ministerio de Educación la subvención fiscal consiste en un pago por alumno sobre la base de una unidad de cuenta denominada Unidad de Subvención Escolar (USE). El monto de la subvención difiere de acuerdo al tipo de enseñanza (parvularia, básica, media, adultos, etc.), tipos de escuela (diurno, vespertino), región geográfica, ruralidad y si el establecimiento se encuentra en Jornada Escolar Completa o no, reflejando así las diferencias en los costos de proveer enseñanza. La subvención se entrega tanto a los establecimientos municipalizados, los que además, hacen uso de un gasto centralizado; como a los denominados colegios privados subvencionados, que no tienen mayor control sobre cómo utilizan los recursos públicos y que además, reciben no pocos recursos provenientes de la familia, lo que les está permitido por la Ley de Financiamiento Compartido.

¹⁸ Maldonado Marcial. (2003) *La Privatización de la Educación Chilena*. Internacional de la Educación, Oficina Regional para América Latina. Pág. 5

¹⁹ Cornejo Rodrigo. (2006) En REICE – Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol. 4 Número 1. Artículo: El Experimento Educativo Chileno 20 Años Después: Una Mirada Crítica a los Logros y Falencias del Sistema Escolar. Pág. 121.

de las escuelas privadas con financiamiento estatal.²⁰ Toda esta política descentralizadora fue avalada por la Constitución Política del año 1980.²¹

La reforma de comienzo de la década de 1980 según C. Cox tuvo fundamentos financieros de eficiencia y de distribución de poder los que se interpretaron como decisivos para una mejora de la calidad de la educación. Las mejoras en los resultados de aprendizaje se buscaron prioritariamente a través de cambios en la gestión y la configuración de presiones e incentivos al desempeño provenientes de la competencia por matrícula, y secundariamente a través de acciones específicamente educativas aunque nunca directamente relacionadas con la pedagogía, como lo fueron una reforma curricular y el establecimiento de un sistema nacional de evaluación de aprendizajes.²²

Por otro lado, y en la misma idea descentralizadora de la educación continúa diciendo M. Maldonado “se traspasan en comodato escuelas públicas de Enseñanza Media Técnico Profesional a gremios empresariales. Esto último constituye la más clara señal de un intento de privatización de la educación pública existente, que se podría consumir mucho antes del término del comodato (99 años), puesto que el traspaso se refiere únicamente a la administración y otros aspectos menores. La propiedad la mantiene el Estado el que, además, otorga el financiamiento”²³. Cox, reafirma en su estudio: “Las políticas educacionales de Chile en las últimas décadas del siglo XX” lo dicho por Marcial Maldonado de la siguiente forma “Este proceso de cambio de dependencia de los establecimientos educacionales, del Estado a entidades privadas y/o municipios, se realizó, principalmente, durante el período 1980-1981, en el que se traspasaron el 87% de las escuelas. Se culminó el proceso entre 1986-1989.

²⁰ Cox Cristian (2003) Políticas Educacionales en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile. Editorial Universitaria. Pág. 22.

²¹ Rubilar Solís, Luis. La Educación en el Mundo. Educación Chilena Siglo XXI: ¿Cambalache Estado – Mercado? En Revista Educare. La Revista Venezolana de Educación. Año 7, Número 23 Oct.-Dic. 2003. Pág. 359.

²² Cox Cristian (2003) Políticas Educacionales en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile. Editorial Universitaria. Pág. 23, 24.

²³ Maldonado Marcial. (2003) La Privatización de la Educación Chilena. Internacional de la Educación, Oficina Regional para América Latina. Pág. 5

El gobierno transfirió todas las escuelas y liceos públicos del Ministerio de Educación a las Municipalidades en las que se ubicaban. A éstas (325 en 1981) se les dio la autoridad para contratar y despedir profesores y administrar edificios e instalaciones”.²⁴

El Ministerio de Educación mantuvo sus funciones reguladoras principalmente en la determinación del curriculum y de los libros de texto, en la entrega de supervisión técnica en la evaluación del sistema.²⁵ Este cambio de dependencia es considerado como el inicio de la gran problemática que afecta a los docentes en la actualidad. Pérdida de carrera profesional, cambio de status profesional, etc.

Todas estas medidas no tuvieron consecuencias democratizadoras: el poder para tomar decisiones respecto a la educación no le fue otorgado a ciudadanos que no podían elegir representantes, ni manifestarse sin riesgo ante la autoridad. Si tuvo importantes consecuencias sobre la administración y la gestión, que efectivamente se descentralizaron, sacando estas funciones al Ministerio de Educación y ordenando que fueran asumidas por los municipios.²⁶

Se instauraron canales de comunicación verticalistas y rígidos, en lo intra y extraescolar, generándose un clima organizacional de inestabilidad y una cultura subjetiva de miedo internalizado y desesperanza aprendida en la gente (especialmente en los sectores populares), la cual paulatinamente se amplió a los gremios docentes y comunidades escolares.²⁷

La reforma cambió, para las escuelas públicas y privadas sostenidas por el Estado, la forma de su financiamiento, que se basaba en criterios centralizados basados en costos históricos de funcionamiento de cada unidad educativa, y una planta docente funcionaria del Estado y sujeta a la carrera funcionaria del caso. Se instituyó un nuevo sistema, inspirado en el concepto

²⁴ Cox Cristian (2003) Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile. Editorial Universitaria. Pág. 24.

²⁵ Idem. Pág. 24.

²⁶ Idem. Pág. 25.

²⁷ Rubilar Solis, Luis (2003) La Educación en el Mundo. Educación Chilena Siglo XXI: ¿Cambalache Estado – Mercado? En Revista Educare. La Revista Venezolana de Educación. Año 7, Número 23 Oct.-Dic. 2003. Pág. 359.

de Milton Friedman de un Subsidio Educacional (o voucherr) por alumno.(Friedman 1955). Este canaliza los recursos para el financiamiento de la educación, no a las familias, como postulaba Friedman, sino a los sostenedores (propietarios o administradores), municipales y privados subvencionados, en base a la matrícula de sus escuelas. El subsidio se paga a cada sostenedor de acuerdo al promedio mensual de asistencia de alumnos (y no sólo en base a la matrícula real): un fuerte y eficaz incentivo para mantener a los alumnos asistiendo a clases.²⁸

La nueva forma de financiamiento fue acompañada de incentivos para que nuevos sostenedores privados abrieran escuelas, de modo de ampliar las opciones de las familias y establecer la competencia entre las escuelas por matrícula.

El modelo establecido veía en esta competencia un mecanismo eficiente para mejorar la calidad de la educación: las opciones de una demanda informada sobre la calidad de las escuelas, al elegir a las mejores y sacar a sus hijos de las peores, establecerían una presión sobre profesores, directivos y sostenedores por producir resultados de calidad.²⁹

En la actualidad el sistema educacional chileno opera a través de tres modalidades de establecimientos financiados por el Estado:

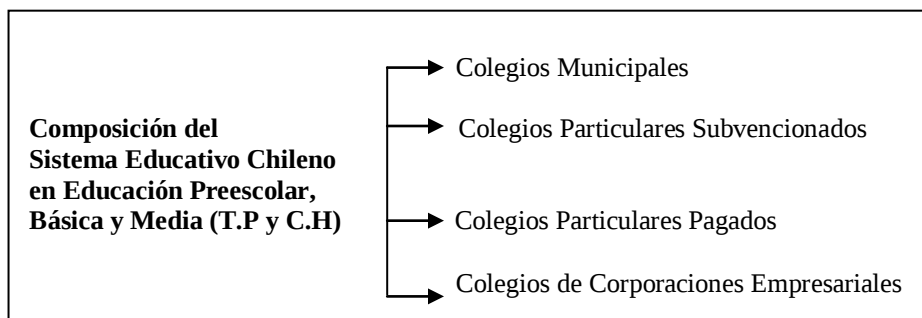
- Los colegios municipales
- Los colegios particulares subvencionados
- Los establecimientos que, si bien continúan siendo de propiedad estatal, son administrados por Corporaciones Empresariales.

²⁸ Cox Cristian (2003) Políticas Educacionales en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile. Editorial Universitaria. Pág. 23, 24.

²⁹ Ídem. Pág. 25

- Finalmente, los establecimientos particulares pagados, sin financiamiento directo del Estado, basando su sustento económico y financiero en el cobro de un arancel mensual y de matrícula.

Cuadro 1
Composición del Sistema Educativo Chileno.



En el caso de nuestro país, los propósitos gubernamentales explícitos tras las políticas descentralizadoras y privatizadoras de los años ochenta fueron:

- El logro de una mayor eficiencia en el uso de los recursos a través de la competencia entre establecimientos por matrícula, lo que redundaría en una mejor calidad de servicio y de los aprendizajes.
- El traspaso de funciones desde el Ministerio de Educación y su burocracia central a los poderes locales representados en el Municipio
- La disminución de negociación del gremio docente.

- Una mayor participación del sector privado en la provisión de la educación y
- Una cercanía mayor de la educación media técnico-profesional a los ámbitos económicos de la producción y los servicios.³⁰

Como la problemática de esta tesis se centra en las condiciones de trabajo de tres profesores que trabajan en tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán, se analizará como operan éstos colegios en nuestro país.

Los Colegios Particulares Subvencionados son parte del sistema educacional desde mediados del Siglo XIX, crecen aceleradamente desde fines de la década del 60 y se consolidan a partir de 1981. Desarrollan de manera privada su propiedad y administración a través de corporaciones, sociedades y/o sostenedores que operan indistintamente con o sin fines de lucro, aunque en su gran mayoría lo tienen. Tienen reconocimiento oficial del Estado y son financiados por éste. Reciben, además, en todos los niveles educacionales, de acuerdo a su decisión, diferentes montos aportados por las familias, a través del financiamiento compartido.³¹(matrícula principalmente). Es a todas luces un buen negocio si recibe una buena administración y una gestión eficaz.

Ahora el aumento de la cobertura del sistema educativo en general y de la educación particular subvencionada en especial, hace que se incremente la oferta de sus proveedores, - iniciándose un proceso de mercantilización de la educación por los cuantiosos recursos que ésta otorga - lo que a su vez provoca un traspaso significativo de estudiantes de las escuelas municipalizadas hacia las particulares subvencionadas. – Se tiene la noción errada o correcta que en éstos, los alumnos van ha encontrar una mejor educación -. De tal manera, se revela un deterioro cada vez más acentuado de la educación pública y la consolidación de una gran área de

³⁰ Cox Cristian (2003) Políticas Educacionales en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile. Editorial Universitaria. Pág. 23 y 24.

³¹ Maldonado Marcial. (2003) La Privatización de la Educación Chilena. Internacional de la Educación, Oficina Regional para América Latina. Pág. 7 y 8.

propiedad privada de medios educativos. A continuación se presenta un cuadro que revela como a partir del año 1980, los colegios particulares subvencionados han aumentado considerablemente en número.

Cuadro N° 2

Serie Histórica de Establecimientos, según su dependencia. Años 1980 – 2000.³²

Años	Tipo Establecimiento	%	Fiscales	%	Municipales	%	Particular Subvencionado	%	Particular Pagado	%	Corporaciones	%
1980	8.799	100	6.370	72	0	0	1.627	18	802	9	0	0.00
1985	9.811	100	808	8	5.668	58	2.643	27	668	7	24	0.24
1988	9.743	100	0	0	6.308	65	2.663	27	698	7	74	0.76
1990	9.814	100	0	0	6.288	64	2.694	27	759	8	73	0.74
1991	9.822	100	0	0	6.274	64	2.689	27	786	8	73	0.74
1992	9.773	100	0	0	6.269	64	2.650	27	784	8	70	0.72
1993	9.808	100	0	0	6.252	64	2.654	27	832	8	70	0.71
1994	9.788	100	0	0	6.221	64	2.637	27	860	9	70	0.72
1995	10.372	100	0	0	6.422	62	2.822	27	1.058	10	70	0.67
1996	10.768	100	0	0	6.536	61	2.990	28	1.166	11	70	0.65
1997	10.470	100	0	0	6.351	61	2.921	28	1.128	11	70	0.67
1998	10.621	100	0	0	6.327	60	3.065	29	1.159	11	70	0.66
1999	10.705	100	0	0	6.290	59	3.170	30	1.175	11	70	0.65
2000	10.605	100	0	0	6.250	59	3.217	30	1.068	10	70	0.66

Fuente: División de Planificación y Presupuesto.

³² Maldonado Marcial. (2003) La Privatización de la Educación Chilena. Internacional de la Educación, Oficina Regional para América Latina. Pág. 48.

c.- El Sistema Laboral de los Profesores en la Actualidad.

El siglo XXI, ofrecerá recursos sin precedentes, tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación –y a los profesores- una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.³³ Por lo tanto, los profesores y profesoras de nuestro país deberán prepararse de forma adecuada para estos desafíos.

Sin lugar a dudas, hoy nos damos cuenta que los profesionales de la educación tienen que ir adquiriendo nuevas habilidades y destrezas para enfrentar el “nuevo mundo” que se esta dando en la actualidad. Sin embargo, frente a todas estas nuevas exigencias, no se ha puesto atención en las condiciones de trabajo de los docentes de nuestro país.

Marcial Maldonado retrata de la siguiente manera la precaria situación del gremio docente de nuestro país:

La precariedad de las condiciones salariales, laborales y profesionales del magisterio es evidente. El modelo neoliberal entregó la educación al mercado. Surgió en este sector, una nueva clase, la de los empresarios, muchos de los cuales se han transformado en verdaderos mercaderes de la educación. Con anterioridad los dirigentes del magisterio habían sido perseguidos, encarcelados, expulsados del país y muchos de ellos asesinados o hechos desaparecer por la dictadura que se entronizó en el poder por 17 años. Como producto del golpe militar del 11 de septiembre de 1973, la dictadura, entre sus primeras medidas disuelve el SUTE., Sindicato Unico

³³ UNESCO. (1997) Los Cuatro Pilares de la Educación. Magisterio del Río de la Plata. Buenos Aires, Argentina.. Pág. 17.

de Trabajadores de la Enseñanza y el 16 de octubre de 1974 el gobierno militar crea el Colegio de Profesores de Chile para, luego transformarlo en Asociación Gremial.³⁴

Después de un largo proceso de lucha de los maestros, en el año 1985 se realiza la primera elección democrática de dirigentes del Colegio y el año 1987, tras la disolución de la AGECH, creada en 1981, sus afiliados se incorporan al Colegio de Profesores, institución que, hasta el día de hoy, es la más grande organización de los trabajadores del país con más de cien mil asociados.³⁵

Los profesores perdieron sus derechos y reivindicaciones, obtenidas en largas y muchas veces cruentas luchas de sus organizaciones. Hoy no existe la carrera profesional, no hay escala salarial, sólo bienios (6,6% de aumento de sueldo cada dos años de trabajo), que reemplazaron a los trienios, (conquista histórica), se terminó con las “cátedras”, también conquista histórica. Por lo tanto, no hay grados, ascenso ni movilidad horizontal o vertical, tanto en colegios públicos como en los privados. - incluso en los colegios particulares y particulares subvencionados no se cancelan los bienios- No hay criterios de carácter nacional para los llamados a concurso en los colegios municipalizados. Los establecimientos particulares subvencionados y particulares pagados, para tal efecto, se rigen por mecanismos propios, de características muy diversas y sin normas públicas que regulen el ingreso o salida de los docentes al servicio educacional. El profesor perdió la propiedad de su cargo, lo que daba mayor estabilidad y continuidad a su trabajo y facilitaba el trabajo con los alumnos. Hoy, para los profesores municipalizados, las horas que sirven pertenecen a la Comuna y si no ha obtenido su cargo-horas por concurso, (titularidad de las horas), pueden ser removidos, ya sea por razones legales, de salud o por exceso de dotación docente.³⁶

Ni hablar de lo que sucede con los maestros de los colegios particulares subvencionados y particulares pagados que están asimilados al Código del Trabajo para los que, en la práctica, no

³⁴ Maldonado Marcial. (2003) La Privatización de la Educación Chilena. Internacional de la Educación, Oficina Regional para América Latina. Pág. 53.

³⁵ Idem. Pág. 53.

³⁶ Idem. Pág. 54.

existe absolutamente ninguna estabilidad y pueden ser despedidos por las distintas causales que estipula la ley. Únicamente la conformación de una fuerte organización sindical a nivel de establecimiento, lo que la ley permite en el caso de los colegios privados y también en el caso de los profesores que pertenecen a las Corporaciones municipales, puede lograr defender su permanencia en el cargo.³⁷ Ahora, la conformación de los sindicatos también se ha ido extinguiéndose a través del tiempo, porque ya no hay “líderes” que asuman la dirección de estos sindicatos por miedo a ser despedidos cuando acabe su fuero dirigencial.

G. Whitty plantea: “...algunos autores consideran que, en vez de destacar la profesionalidad de los docentes, las recientes reformas forman parte de un proceso de desprofesionalización” y agrega, más adelante que: “las alusiones relativas a una mayor profesionalidad...” “enmascaran el hecho de la efectiva proletarización del trabajo de los docentes, tanto en el plano ideológico, mediante la pérdida del control sobre la política, como en el técnico, a través de una especificación más rígida de los contenidos y ritmo de su trabajo.”³⁸

Con el transcurso del tiempo y en el gobierno de Patricio Aylwin (1990 – 1994) y en un contexto de “transición a la democracia” y después de un largo período de negociación con el Colegio de Profesores, se logra promulgar el Estatuto de los Profesionales de la Educación, conocido como Estatuto Docente. Este Estatuto regula principalmente las condiciones de trabajo de los docentes del sector municipal, estableciendo para los docentes del sector subvencionado sólo el salario mínimo docente. El resto de las condiciones laborales y contractuales de este sector se rigen por el Código del Trabajo del conjunto de los trabajadores del país, código del trabajo que en lo grueso fue construido durante la dictadura y no otorga estabilidad ni condiciones reales de trabajo profesional, por lo que las condiciones laborales de estos docentes quedan libradas, fundamentalmente, a las leyes de mercado. De este modo, los profesores chilenos que son financiados con un sistema similar, tanto en el ámbito municipal como en el particular subvencionado, ya que lo hacen a través de una subvención que el Estado paga por

³⁷ Maldonado Marcial. (2003) La Privatización de la Educación Chilena. Internacional de la Educación, Oficina Regional para América Latina. Pág. 55.

³⁸ Witty G. y otros (1998) La Escuela, el Estado y el Mercado. Ediciones Morata S.L. Madrid, España. Pág. 86.

alumno asistente (USE), tienen, sin embargo, condiciones laborales distintas, ya sea que estos trabajen en el ámbito municipal o en el particular subvencionado. Por otra parte, dicho Estatuto, si bien reconoce el carácter profesional de la docencia (al establecer la obligatoriedad de que los docentes sean titulados y en el caso de que no lo sean, deberán tener un permiso especial para ser habilitados para ejercer la docencia) y restableció, al menos para los docentes que trabajan en el sector municipal, un status especial, norma más bien una carrera funcionaria y administrativa, entregando ciertas asignaciones como las de experiencia, perfeccionamiento docente, cargos directivos y de desempeño difícil, así como un sistema de calificaciones docentes, el que hasta la fecha no se ha logrado aplicar debido a la resistencia del magisterio. Estipula, así mismo, condiciones de despido, las que incluso, han sufrido modificaciones desde la promulgación del Estatuto, aumentando sus causales. En este sentido, si bien constituye un avance ante la desregulación total establecida en la dictadura, este cuerpo legal no ha logrado resolver las situaciones creadas por los procesos de municipalización y privatización³⁹

Concluyendo se puede decir que el Estatuto Docente ofrece la reglamentación para los colegios y liceos municipales, pero ¿Qué pasa con el sistema particular subvencionado? ¿Quién protege a los profesores en este sistema?

³⁹ Maldonado Marcial.(2003) La Privatización de la Educación Chilena. Internacional de la Educación, Oficina Regional para América Latina. Pág. 56.

d.- Las Condiciones de Trabajo y el Silencio de los Profesores en la Actualidad.

Hoy en día vivimos en una cultura del “contrato y del despido” en la que la idea de un “trabajo para toda la vida” ya no tiene sentido.

Anthony Giddens, Sociología.

Hoy prácticamente vivimos en sociedades con modelos economicistas y pragmáticos, en las que, como lo señale anteriormente, los valores de la solidaridad, el respeto, la justicia social, equidad, democracia, etc. han dejado de ser sustantivos porque están subordinados y regulados por el mercado. En palabras de Luis Moya Santander y Francisca Olea Lagos podemos resumir la sociedad occidental actual de la siguiente forma:

“Este panorama mundial se asocia a los procesos de reestructuración y su fuerte impacto social y económico, caracterizado por: una mayor flexibilidad en la gestión, la descentralización e interconexión en las empresas(internas como externas); un aumento del poder considerable del capital sobre el trabajo, con el declive concomitante del movimiento sindical; una individualización y diversificación creciente en las relaciones de trabajo; la incorporación masiva de la mujer al mercado del trabajo retribuido, la intervención del Estado para desregular los mercados de forma selectiva y por otra parte, el desmantelamiento del Estado de bienestar, con grados e intensidad y orientaciones diferentes según la naturaleza de las fuerzas políticas y las

*instituciones de cada sociedad, la creciente brecha territorial y cultural de los escenarios para la acumulación y gestión del capital, entre otros.*⁴⁰

La educación no puede hacer abstracción de esta realidad y debe enfrentar esas contradicciones como un desafío prioritario que permita ir ayudando a reconstruir un mundo mejor. Ahora daremos una mirada a los actores que deben llevar a cabo todo este proceso-los profesores-, y también a sus condiciones de trabajo.

Hoy existen en Chile alrededor de 140.000 docentes, que atienden los niveles de educación preescolar, básica y media, la mayoría de los cuales están organizados en el Colegio de Profesores de Chile, también hay una gran cantidad de docentes que no se encuentran afiliados al Magisterio.

Durante el primer gobierno de la Concertación, en el año 1991, y después de un largo periodo de negociaciones con el Colegio de Profesores, se promulga el Estatuto de los profesionales de la Educación, conocido como Estatuto Docente.

Dicho Estatuto, que en el proyecto original al Parlamento establecía una efectiva carrera profesional docente, fue cercenado en su aprobación en el Congreso Nacional, quedando limitado a las regulaciones mínimas recién señaladas, dejando al resto de los docentes que trabajan en el sector particular subvencionado regidos sólo por el Código del Trabajo y las leyes del mercado y normando más bien una carrera funcionaria y burocrática, vía calificaciones, las que, afortunadamente, debido a la resistencia del Magisterio nunca lograron ser aplicadas. Hoy, luego de un largo proceso impulsado por el Colegio de Profesores, contamos con un nuevo sistema de evaluación docente formativo, que luego de ser consultado a todo el Magisterio, fue transformado en ley, y empieza a aplicarse en todas las comunas del país.

⁴⁰ Moya Luis, Olea Francisca.(2002) “Gobernar los cambios: Chile más allá de la crisis”. “División de Organizaciones Sociales. Ministerio Secretaría General de Gobierno. Ediciones LOM Pág. 60

Por otra parte, si bien los recursos destinados a mejorar las remuneraciones docentes han aumentado considerablemente durante los gobiernos de la Concertación, aunque también es necesario señalar que ello ha sido consecuencia, no solo de la voluntad política y generosidad de las autoridades, sino de las fuertes manifestaciones de los profesores, que ha significado, en algunos casos, largas semanas de paralización de actividades; el deterioro histórico que sufrieron las remuneraciones del Magisterio fueron tan profundas - mucho mayores que las del resto de los trabajadores y profesionales del país- éstas se encuentran cerca de un 50% por debajo de lo que ganaban los docentes en la década de los 70, aún cuando el Ministerio de Educación sistemáticamente se ha negado en reconocer la llamada deuda histórica, generada por el no pago del D.L. 3551, beneficio legal del que gozan en la actualidad todos los funcionarios públicos menos los docentes, situación ante la cual el gremio tiene en curso una demanda de más de 70.000 docentes en contra del fisco.

El problema, lamentablemente, no es sólo de carácter salarial, sino que guarda relación, sobre todo, con las condiciones de trabajo que, en los hechos, no han sido mejoradas: excesivo número de alumnos por curso, población escolar más heterogénea y con crecientes niveles de problemas sociales. Además, múltiples exigencias que provienen de la reforma oficial, la no solución de los tiempos de contrato docente, destinados prácticamente sólo a horas lectivas con los alumnos, la disminución de las semanas de vacaciones, la mantención de prácticas autoritarias y arbitrarias que aún persisten, el precario o nulo poder de los sindicatos, han generado condiciones muy desfavorables en los profesores, ya sea del sistema municipal, como también del sistema particular subvencionado.

Por otro lado, en la actualidad y después de haber cumplido el desafío de la cobertura, el discurso del aparato gubernamental tiene como eje principal la calidad de la educación. Ahora, para impulsar este cambio es necesario abordar el problema de los sujetos educativos, y más específicamente, lo que son las relaciones pedagógicas en tanto relaciones que se dan entre sujetos y las relaciones de los sujetos con el conocimiento. Las interacciones entre sujetos implican relaciones de poder que pueden favorecer o inhibir el desarrollo de sujetos autónomos,

flexibles, creativos y críticos, o dependientes, sin iniciativa y alineados⁴¹ y por lo tanto, sin mayores aportes al proceso educativo. La ausencia de una capacidad crítica frente a la autoridad favorece la arbitrariedad en el ejercicio de su poder, estableciéndose, de esta forma, relaciones alineadas, insegurizantes para el sujeto –o los sujetos- que imposibilitan su crecimiento como ser creativo y autónomo. Por el contrario, una lógica que enfatice los procesos internos que genera el sujeto que aprende para convertir sus propias experiencias en ocasiones de aprendizaje es casi inexistente, pese a ser uno de los aspectos de mayor trascendencia que la formación del sistema escolar puede proporcionar al estudiante de nuestro tiempo.⁴² Esta lamentable situación es prácticamente una constante en muchos profesores de nuestro país. No hay una crítica constructiva hacia el modelo que hoy vivimos, ya sea por falta de capacidad intelectual, desidia, ausencia de conocimiento, desinterés o, simplemente, por miedo a ser considerado un “revolucionario” y los costos que este apelativo implica.

En el presente, uno de los aspectos estructurales más importantes para comprender la cultura escolar es el hecho que el trabajo docente se realiza al interior de una institución escolar específica, que le impone ciertas lógicas de funcionamiento a la práctica escolar, y donde los profesionales que laboran en ella, deben asumir y respetar reglas de sus directivos o dueños que reciben el nombre de sostenedores.

Ahora, es común afirmar que el docente constituye un factor esencial de la calidad educativa y que es preciso mejorar su formación y capacitación, darle estímulos profesionales y atraer a la docencia a los más capaces, propiciando un mayor protagonismo magisterial. La realidad latinoamericana constata, sin embargo, un grave deterioro en las condiciones de vida y de trabajo de los docentes, en la calidad y resultados de su desempeño, y en su imagen y autoestima profesional.⁴³

⁴¹ Cerda Ana María, Núñez Iván, Silva María de la Luz. (1990) El Sistema Escolar y la Profesión Docente. Regulación del rol docente: algunos mecanismos y condiciones del sistema que regula el rol docente. PRE. Santiago, Chile. Pág. 7.

⁴² Idem. Pág. 7.

⁴³ Rivero, José. (1999) Educación y Exclusión en América Latina. Reformas en Tiempos de Globalización. Miño y Dávila Editores. Madrid. Pág. 85

En las principales ciudades latinoamericanas, los ingresos económicos de los docentes son tan bajos que no difieren de otros trabajadores a quienes no se exige la formación y el entrenamiento especializado de los maestros. Su retribución disminuyó durante la década del 80, en términos reales, en un promedio del 14%. En la práctica, “la variable del ajuste ha sido los salarios docentes” (Schiefelbein y Tedesco, 1995). Sus posibilidades de promoción salarial y profesional son reducidas.⁴⁴

Esta sumatoria de situaciones negativas en el trabajo del profesor ha generado un “malestar docente” muy fuerte, que en muchas ocasiones, ha traído como consecuencia paros de largo tiempo con grandes efectos para padres, educandos, Estado y los mismos profesores.

La expresión “malestar docente” aparece a fines de la década de los '80 para referirse al “conjunto de reacciones de los profesores como un grupo profesional desconcertado por el cambio social”⁴⁵ Este concepto se utiliza además para “describir los efectos permanentes, de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que ejerce la docencia, por imperativo del cambio social acelerado”⁴⁶

La importancia de estudiar el malestar docente estaría dada, según Esteve, por tres potenciales funciones: ayudar a los profesores a eliminar el desconcierto; servir como una llamada de atención a la sociedad, padres, medios de comunicación y a las administraciones educativas para que comprendan las nuevas dificultades a las que se enfrentan los profesores; diseñar pautas de intervención coherentes y fundamentadas en el análisis, capaz de mejorar las condiciones en que los profesores desarrollan su trabajo. Mientras estas situaciones se dan a conocer en algunos medios de comunicación y en la escasa bibliografía, los profesores continúan trabajando al máximo en sus lugares de empleo.

⁴⁴ Rivero, José. (1999) Educación y Exclusión en América Latina. Reformas en Tiempos de Globalización. Miño y Dávila Editores. Madrid. Pág. 85

⁴⁵ Esteve, José. (1994) El Malestar Docente. Editorial Paidós. Tercera edición. Barcelona España. Pág. 27.

⁴⁶ Idem Pág.27.

Esteve y otros (1994) plantean que existe una serie de factores que provocan tensión en el docente y su función. Al respecto existirían dos tipos: Los factores de primer orden que serían “aquellos que inciden directamente sobre la acción del profesor en su clase, modificando las acciones en las que se desempeña su trabajo, y generando en último extremo, tensiones asociadas a sentimientos y emociones que constituyen la base empírica del malestar docente”. Los de segundo orden se refieren a “las condiciones ambientales, al contexto en que se ejerce la docencia. La acción de este segundo grupo de factores es indirecto, afectando a la eficacia docente al promover una disminución de la motivación del profesor en su trabajo, de su implicación y de su esfuerzo”.⁴⁷

Esteve distingue doce factores que influyen en el malestar docente, los nueve primeros corresponderían a factores de segundo orden, y los tres últimos, a factores de primer orden.

1.- Aumento de las exigencias del profesor

El docente de hoy asume un conjunto de variadas responsabilidades que sobrepasan el ámbito cognoscitivo. Es así como, además, de enseñar, debe ser un facilitador, cuidar el equilibrio psicológico y afectivo de sus alumnos, velar por la integración social, su formación sexual, etc. y en algunos casos, integrar a alumnos con necesidades educativas especiales. Sin embargo, la formación inicial no se condice con esta circunstancia, sino que enfatiza la formación disciplinar e investigativa; por lo cual, los profesores, al llegar a ejercer su rol en las aulas, sufren un «choque con la realidad».

2.- Inhibición educativa de otros agentes de socialización

Fundamentalmente la familia -por los cambios que ha vivido dada la inserción de la mujer al trabajo, la reducción de sus miembros y la disminución de sus horas de convivencia- se ha restado de su responsabilidad de formación, cediendo toda labor educativa a la escuela.

⁴⁷ Esteve, José. (1994) El Malestar Docente. Editorial Paidós. Tercera edición. Barcelona España. Pág. 28.

3.- Desarrollo de fuentes de información alternativas a la escuela

La irrupción de los diversos medios de comunicación masivos ha originado fuentes de información más atractivas para los estudiantes (especialmente Internet), lo que fuerza al profesor no sólo a mantenerse muy informado, sino que también a mejorar su capacidad de motivación hacia los alumnos.

4.- Ruptura del consenso social sobre la educación

Hasta hace dos décadas existía un consenso sobre los objetivos de la educación y los valores que se debían fomentar. Hoy, se ha hecho evidente una diversidad cultural a la que hay que atender, por lo que la socialización ya no es tan convergente como antaño. En una sala de clases pueden mezclarse nacionalidades, religiones, idiomas, creencias, etc. que dificultan llegar a un acuerdo sobre cómo formar a los estudiantes. Hoy se necesitan profesores que sepan atender la diversidad en todo el sentido del concepto.

5.- Aumento de las contradicciones en el ejercicio de la docencia

La falta de consenso social sobre la educación ha permitido que coexistan diferentes corrientes de pensamiento acerca del tema educativo, por lo que se generan permanentes tensiones y críticas entre grupos de profesores. Este conflicto se agudiza internamente cuando un docente no ha definido su posición individual sobre el tipo de educación que quiere entregar; sabiendo además que no debe formar en base a las condiciones actuales, sino que para las exigencias de la sociedad futura.

6.- Cambio de expectativas respecto al sistema educativo

En los últimos veinte años ha cambiado radicalmente la configuración del sistema educativo, pasando de una enseñanza de élite, basada en la selección y la competencia, a una situación de enseñanza de masas, mucho más flexible e integradora, pero incapaz de asegurar en todas las

etapas del sistema, un trabajo acorde con el nivel de titulación alcanzado por el alumno. De esta forma, ha descendido, al mismo tiempo, la motivación del alumno para estudiar, y la valoración que hace la sociedad del sistema educativo, y más concretamente, la que hacen los padres de los alumnos.⁴⁸

7.- Modificación del apoyo de la sociedad al sistema educativo

La desmotivación y poca valoración hacia el sistema educativo comentado en el punto anterior, ha producido, según Esteve, “la retirada del apoyo unánime de la sociedad, y el abandono de la idea de la educación como promesa de un futuro mejor”. Más aún, se llega a una conclusión simplista y lineal en la cual los profesores son los responsables de todos los males de la educación. “Si todo va bien, los padres piensan que sus hijos son buenos estudiantes. Pero si va mal, piensan que los profesores son malos enseñantes”.

8.- Descenso en la valoración social del profesor

“Para muchos padres, el que alguien haya elegido ser profesor no se asocia con el sentido de la vocación, más que como una coartada de su incapacidad para -hacer algo mejor-, es decir, para dedicarse a otra cosa en la que se gane más dinero. Por eso el salario de los profesores se convierte en un elemento más de la crisis de identidad que les afecta”.⁴⁹ “Si no se promociona salarialmente a los profesores en el interior de la docencia y no mejora su imagen social, la batalla de las reformas de nuestros sistemas de enseñanza occidentales podemos darla por perdida en manos de un ejercicio desmoralizado. Es indiscutible la primacía de la motivación personal sobre la abundancia de medios materiales”.⁵⁰

9.- Cambios en los contenidos curriculares

⁴⁸ Esteve, José. (1994) *El Malestar Docente*. Editorial Paidós. Tercera edición. Barcelona España. Pág. 31.

⁴⁹ Idem. Pág.34

⁵⁰ Idem. Pág. 35

El avance de las ciencias y las variaciones en las demandas sociales han implicado profundos cambios curriculares. Esta situación inseguriza a los profesores, pues nunca están seguros de estar enseñando lo último conocido. Algunos ven con recelo estos cambios, pues piensan que el sistema de enseñanza está al servicio de las demandas económicas y profesionales del sistema productivo, dejando en un segundo plano las humanidades.

10.- Escasez de recursos materiales y deficientes condiciones de trabajo

“La actuación práctica del profesor tiene una fuerte dependencia del marco institucional en el que enseñan, sin que individualmente sean capaces de modificar esas limitaciones: problemas de horarios, normas internas, prescripciones marcadas por la institución o la inspección, la necesidad de reservar tiempo para otras actividades del centro, al margen de su trabajo en el aula, limitan en muchas ocasiones la posibilidad de una actuación de calidad”.⁵¹

11.- Cambios en las relaciones profesor-alumno

El alumno de hoy se siente con el derecho de agredir, verbal, física y psicológicamente al profesor o a sus compañeros, sin que haya mecanismos de arbitraje teóricamente existentes. Y aunque estos sucesos de violencia puedan ser escasos, el efecto psicológico de la posible exposición, multiplica el efecto psicológico hacia el profesor, afectando la seguridad y confianza en sí mismos.

12.- Fragmentación del trabajo del profesor

Frente a la gran diversificación de funciones, el trabajo del profesor se ha visto fragmentado, afectando la calidad de cada una de sus tareas, no porque no sepa como hacerlo mejor, sino porque no cuenta con el tiempo necesario para cumplir simultáneamente con todo lo que se le encarga. Esta es una de las principales causas de su agotamiento. Esta fragmentación es una de

⁶⁵ Esteve, José. (1994) *El Malestar Docente*. Editorial Paidós. Tercera edición. Barcelona España. Pág. 47.

las causas de la calidad de nuestro sistema de enseñanza, donde paradójicamente es una época dominada por la especialización.

Sumado a todas estas situaciones también encontramos el autoritarismo que caracteriza las relaciones institucionales en los liceos y colegios de nuestro país. Esta situación tiene efectos importantes en la construcción de la institución escolar, ya que dificulta el desarrollo de procesos de identificación de los docentes y alumnos con la gestión del establecimiento.⁵²

Al hablar de autoritarismo en la gestión educativa cotidiana, nos estamos refiriendo a una forma de estructuración de las relaciones de poder entre los diferentes actores, en este caso, el cuerpo directivo conformado por el o la directora, el jefe de la unidad técnica pedagógica, el inspector general y los profesores. En este tipo de relaciones, se prescinde de la participación real de los docentes y de los alumnos en las decisiones acerca del desarrollo cotidiano de las actividades escolares. Este rasgo de la organización escolar es percibido y vivido por los directivos docentes, por los profesores y por los alumnos. Por lo tanto, es una percepción que comparten todos los actores de un centro educativo y forma parte de esta cultura escolar.⁵³ El estilo autoritario y la consecuente falta de participación de los docentes, implica en forma implícita una negación de los saberes profesionales que cada persona tiene. Generalmente, los reclamos y reparos frente a estas instancias son muy débiles y en la mayoría de los casos inexistentes cuando se esta frente del sostenedor o de algún integrante del cuerpo directivo de alguna institución educativa. Todo lo contrario ocurre cuando este “sostenedor” o algún integrante del equipo directivo se encuentra ausente; de inmediato, aparecen los reclamos y las recriminaciones; las catarsis colectivas son gigantescas, pero por lo general de nada sirven y se evaporan en el aire enrarecido. Toda esta falta de reconocimiento de las opiniones de los profesores se va traduciendo en forma paulatina en un desapego de ellos frente a la gestión educativa, lo que genera finalmente una sensación de des pertinencia y de irresponsabilidad profesional por el trabajo y los resultados... ***“que saco con comprometerme y jugármela, si a***

⁵² Edwards Verónica, Calvo Carlos y otros. (1995) El Liceo por Dentro: Estudio Etnográfico Sobre Prácticas de Trabajo en Educación Media. Ministerio de Educación de Chile. Programa de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación. Santiago, Chile. Pág. 26.

⁵³ Idem. Pág.27.

final de año me van a echar”... son frases comunes en los docentes de muchos colegios particulares subvencionados de nuestro país.

Además, la inseguridad laboral cada día esta más presente, ocasionando que los profesores no emitan opiniones de ningún tipo por el miedo a ser despedidos. Finalmente, toda esta situación ha provocado el silencio de los docentes. Quiero retratar esta situación con el siguiente ejemplo:

En un colegio determinado se observaron prácticas de la dirección tendientes a impedir la crítica de los docentes a la gestión pedagógica que lleva a cabo la institución. En una entrevista a un profesor del establecimiento técnico agrícola de la zona norte, éste señala que en 1991 algunos docentes del área de la producción criticaron la forma de llevar a cabo el proceso educativo y fueron despedidos. Esta situación se hizo sentir en el año 1992, a través del silenciamiento de las opiniones divergentes de los profesores, incluso cuando tres profesores tenían aviso de término de contrato al finalizar el año lectivo 1992. En opinión de los profesores, la decisión tomada por la corporación sostenedora estaba motivada por las constantes críticas que habían hecho estos docentes al funcionamiento de la unidad educativa, lo que fue interpretado por la dirección como “no ponerse la camiseta de la institución” todos ellos son docentes de las especialidades técnicas y vinculadas al área de la producción, que están trabajando paralelamente en empresas de la zona. Quizás la seguridad de tener otro trabajo haya influido en expresar públicamente sus opiniones, situación distinta para el resto de los docentes, y particularmente para los profesores del plan general.⁵⁴

⁵⁴Edwards Verónica, Calvo Carlos y otros. (1995) El Liceo por Dentro: Estudio Etnográfico Sobre Prácticas de Trabajo en Educación Media. Ministerio de Educación de Chile. Programa de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación. Santiago, Chile. Pág. 27.

Además del silenciamiento y las malas condiciones de trabajo que enfrentan los profesores en la actualidad, éstos se encuentran ante una constante presión por la modificación de sus prácticas. Lo anterior vinculado a la creciente demanda social para que el sistema educativo, y en especial los profesores generen condiciones que permitan a los estudiantes más y mejores aprendizajes.

En efecto, en la distribución de responsabilidades y mecanismos de control que se establece entre un conjunto de personas, para llevar a cabo todas aquellas tareas necesarias para cumplir con determinada función, se ha producido -por así llamarla- una estratificación de funciones. Dependiendo del grado de autonomía de la gestión (capacidad de resolver problemas por sí mismo) se establece la división técnica del trabajo. A los cargos que poseen una mayor autonomía de gestión se les denomina “roles profesionales”, a los que siguen con menor autonomía de gestión se les denomina “roles técnicos” y a los que siguen con aún menor autonomía de gestión y mayor dependencia se les denomina “roles de operación”. Las distinciones dentro de estas gruesas categorías pueden ser; evidentemente, múltiples y diversas.

Las tendencias actualmente presentes en el sistema escolar tienden a legitimar un tipo de división del trabajo escolar en el cual se define el rol docente con un bajo nivel de autonomía de gestión, complementariamente, con un alto nivel de dependencia de gestión. Por su bajo nivel de autonomía el profesor se debe limitar a acatar los planes, programas, objetivos, etc. Sin mayor cuestionamiento, porque su eminente “rol de operación” no le permite el cuestionamiento hacia “los roles profesionales”. Fuerte contradicción porque el docente también estudió cinco años en la universidad y posee su status de profesional, pero es considerado como un profesional de segunda categoría; incluso, recibe el apelativo de funcionario en muchas ocasiones, una de estas instancias son las liquidaciones de sueldo donde aparece no como profesional sino como otro funcionario más del sistema educativo donde trabaja.

La constatación es que el rol docente en el sistema educacional chileno no parece escaparse a las tendencias modernas, donde la forma de organización social predominante es la organización burocrática a gran escala y un proceso de especialización creciente a partir de la

división del trabajo. Se ha ido produciendo un fenómeno de pérdida de profesionalismo en el rol docente, tendiente más bien a que éste desempeñe una función técnica, e incluso, en algunos casos, meramente operativa.

Por otro lado, el mercado laboral está sufriendo profundos cambios dentro del proceso de transición de una economía fabril a otra enfocada en los servicios. La generalizada introducción de las tecnologías de la información también está provocando cambios en la estructura que adoptan las propias organizaciones, en el tipo de gestión que utilizan y en cómo se delegan y llevan a cabo las tareas.

Los cambios rápidos pueden desestabilizar. Ahora, los trabajadores de muchos tipos diferentes de ocupación sienten inseguridad laboral, una sensación de aprensión relativa a la futura seguridad de su puesto de trabajo y del rol que se desempeña dentro del ámbito laboral.

Muchos observadores y medios de comunicación han señalado que durante unos treinta años se ha producido un crecimiento sostenido de la inseguridad laboral y que, en la actualidad, ésta ha alcanzado niveles sin parangón en la historia de los países industrializados. Los jóvenes ya no pueden contar con realizar una carrera segura dentro de una empresa, puesto que el rápido proceso de globalización económica esta produciendo más fusiones de empresas que nunca y más ajustes de plantilla. El impulso hacia la eficiencia y el beneficio supone que los que tienen poca preparación – o la preparación “equivocada” – se vean relegados a empleos inseguros y marginales que son vulnerables a las fluctuaciones de los mercados globales. Hoy en día vivimos en una cultura del “contrato y del despido” en la que la idea de un “trabajo para toda la vida” ya no tiene sentido.⁵⁵

En la misma línea argumentativa, Giddens nos señala que a finales de la década de 1970 y en la de 1980 Gran Bretaña sufrió una recesión económica que fue especialmente perjudicial para las industrias tradicionales. Si bien los trabajadores industriales se habían acostumbrado, de

⁵⁵ Giddens Anthony (1991) Sociología. Alianza Editorial. Cuarta Edición. Madrid, España Pág. 525.

algún modo, a vivir con la amenaza del despido, los de cuello blanco estaban menos preparados para los cambios que afectaban a sus ocupaciones. Esta ansiedad entre los profesionales hizo que algunos autores hablaran de las “inseguras clases medias”. La expresión se utilizaba para describir a los trabajadores no manuales cuya fe en la estabilidad de sus empleos les había llevado a asumir considerables compromisos financieros, como abultadas hipotecas, educación privada para sus hijos o aficiones caras. Como el despido nunca se les había pasado por la cabeza, el repentino espectro del desempleo hizo que sufrieran una ansiedad y una inseguridad enormes. La inseguridad laboral pasó a convertirse en un tema “de moda” en los medios de comunicación y en los círculos profesionales, aunque algunos creían que, en comparación con los problemas de inseguridad bastante más crónicos por los que pasaban las clases obreras, ésta era una reacción exagerada. Ahora, si extrapolamos estos datos que Giddens nos presenta a la sociedad nacional, nos daremos cuenta que es prácticamente idéntica, pero 27 años después. Los empleados de “cuello blanco” donde están incluidos los profesores –especialmente los de establecimientos particulares y particulares subvencionados- ya no cuentan con una seguridad laboral, todo lo contrario, deben acostumbrarse a vivir en una constante inseguridad laboral.

Una dimensión dañina de la inseguridad laboral es la vida personal del trabajador o profesional. Hay una fuerte correlación entre inseguridad laboral y una mala salud general. Este vínculo se ve avalado por los datos del British Household Panel Suevey, que demuestra que la salud mental y física de las personas sigue deteriorándose cuando se producen episodios de inseguridad laboral prolongados. En vez de adaptarse a unas condiciones inseguras, los trabajadores se mantienen ansiosos y bajo un estrés constante. Esta presión laboral parece trasladarse al ámbito doméstico: los que decían padecer altos niveles e inseguridad laboral también solían experimentar tensiones en su hogar (Burchell y otros, 1999).

Richard Sennett en su libro “La corrosión del carácter” (1998), ilustra algunas de las consecuencias que tiene el enfoque flexible para la vida privada y el carácter de los trabajadores. Sennett afirma enérgicamente que el hecho de que ahora se ponga más énfasis en el comportamiento flexible y en las formas de trabajar puede tener excelentes resultados, pero, inevitablemente, también produce confusión y daños. Esto se debe a que lo que se espera hoy en

día de los trabajadores –que sean flexibles, adaptables y que estén dispuestos a asumir riesgos- se contradice directamente con muchos de los rasgos fundamentales de un carácter fuerte; la lealtad, la lucha por unos mismos objetivos durante largo tiempo, el compromiso, la confianza y la idea de que las cosas tienen un propósito.⁵⁶

Sennett sugiere que este tipo de tensiones es inevitable en la nueva era de la flexibilidad, ya que, aunque ésta reciba alabanzas por conceder a los trabajadores más libertad a la hora de configurar su trayectoria individual, también impone nuevos y rígidos condicionantes. Ahora se espera que los trabajadores, en vez de implicarse en una carrera para toda la vida, trabajen de forma fluida en diversos equipos, saliendo y entrando de ellos, pasando de una tarea a otra. La lealtad se convierte en un pasivo más que en un activo. Cuando la vida deja de ser una carrera coherente para convertirse en una serie de labores autónomas, los objetivos a largo plazo se van erosionando, no se establecen vínculos sociales y la confianza es fugaz. La gente ya no puede juzgar que riesgos le compensarán finalmente, y las viejas “reglas” que regían los ascensos, los despidos y las recompensas ya no parecen servir. Para Sennett, el principal desafío para los adultos de la era actual es aprender a llevar una vida carente de objetivos perdurables en una sociedad que subraya el corto plazo. En su opinión, los rasgos del “nuevo capitalismo” corroen los elementos del carácter personal que mantiene unidos a los individuos. Con respecto al sistema educativo nacional podemos decir que en muchos colegios o escuelas que tienen un carácter particular o particular subvencionado, se están aplicando los postulados de Sennett ya que la rotativa de profesores se da año tras año, de esta manera se evitan pagar indemnizaciones “elevadas”, se opta por los “mejores” profesores, “se mantiene controlados” a los profesores ya que no forman sindicatos, etc. Sin embargo, no se consideran los alumnos para nada, ya que la rotativa de maestros trae consecuencias para los educandos debido a que no tienen una continuidad en sus metodologías de trabajo, porque el “nuevo” profesor es distinto, trabaja distinto, evalúa de forma diferente, y fundamentalmente, porque se crean relaciones de afectividad entre profesores y alumnos.

⁵⁶ Sennett Richard citado en Sociología (1991) de Giddens Anthony. Alianza Editorial. Cuarta Edición. Madrid, España. Pág. 533.

En otro aspecto del mundo laboral actual, es muy interesante lo que ha sucedido desde hace poco con un fenómeno conocido como acoso moral dentro de las empresas y las administraciones. El acoso moral en el trabajo o mobbing se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad síquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Según Marie- France Hirigoyen, propietaria de la anterior definición, el acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. Dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión. En su inicio, el fenómeno es parecido al sentimiento de inseguridad en los barrios, descrito en términos de incivilidad. Como consecuencia, todas las personas que están en su punto de mira se encuentran profundamente desestabilizadas. El modo específico de agresión varía según los medios socioculturales y los sectores profesionales. En los sectores de producción, la violencia es más directa, verbal o física. Cuanto más arriba subimos en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de advertir son las agresiones, según Hirigoyen.⁵⁷

Dice Piñuel que, en el ámbito laboral, el mobbing señala el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diversos procedimientos.

El profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leymann nos señala que los conflictos son inevitables.... a la vez, el mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.. Todo este acoso moral o mobbing ha sido calificado como la nueva plaga laboral del siglo XXI.⁵⁸ Frente a toda esta situación, en el pasado

⁵⁷ Estefanía Joaquín. (2002) *Hij@ ¿Qué es la globalización? La Primera Revolución del Siglo XXI*. Ediciones Santillana, S.A. Madrid, España. Páginas 90 y 91.

⁵⁸ Idem. Pág. 91.

y en el presente existieron y existen los sindicatos para defender los intereses de los trabajadores, ya sean profesionales o funcionarios, sin embargo, sus líderes lamentablemente se encuentran partidizados y en muchas ocasiones los postulados de sus partidos están por sobre las demandas laborales y sociales de los “trabajadores”. Hoy, los movimientos sociales tienden a ser fragmentarios, débiles, localistas y orientados a un único tema, efímeros en el tiempo y espacio.⁵⁹

A la luz de nuestro estudio podemos realizar una reflexión que nos retrata las profundas transformaciones producto de los crecientes y expansivos procesos de modernización de la sociedad contemporánea a escala planetaria, y que han dado un nuevo carácter a fenómenos tan antiguos como la seguridad, el riesgo y la propia incertidumbre.

La seguridad humana significa que las personas ejercen libremente esas opciones en forma segura y libre, y que puedan tener relativa confianza en que las oportunidades que tienen hoy no desaparecerán totalmente mañana. Los seres necesitan crear certezas como condición de existencia. Así las certezas del mundo social - frente a los desafíos históricos- no son ni pueden ser absolutos ni totales. Se relacionan en permanente cambio, con grados mayores o menores de velocidad y profundidad según el ámbito de certeza. Es así como la sociedad contemporánea manifiesta una serie de miedos e inseguridades, entre los más significativos destacaremos los siguientes:

- El temor al otro, a la exclusión social y al sin sentido.
- A la sociabilidad resquebrajada, el “nosotros” se retrotrae a la intimidad familiar

⁵⁹ Moya Luis, Olea Francisca.(2002) “Gobernar los cambios: Chile más allá de la crisis”. “División de Organizaciones Sociales. Ministerio Secretaría General de Gobierno. Ediciones LOM Pág. 61.

- Aumento de la pérdida de confianza en sistemas funcionales que ofrecen seguridad, tales como la previsión, la salud, la educación y la protección, entre otros.
- A la incerteza del trabajo, es decir a la inseguridad laboral.
- El miedo a expresar lo que realmente se piensa.⁶⁰

Las conversaciones sobre las amenazas de despidos y exclusión que emergen de la actual organización del trabajo reconocen tres fuentes distintas de inseguridad: la creciente selectividad del mercado laboral, la presión por el rendimiento y la inestabilidad como norma permanente. El mercado requiere y busca a gente cada vez más joven. Ello produce la sensación de que las personas en vez de aumentar su valor social con la experiencia, lo disminuyen. Se percibe que el sistema productivo promueve un proceso de entradas y salidas recurrentes, en el cual las entradas se van haciendo cada vez más difícil. No sólo hay que ser cada vez más joven y bien parecido, hay que estar también cada vez mejor capacitado y más especializado.⁶¹

La inestabilidad tiene su complemento en la arbitrariedad de un empleador que utiliza la amenaza de suspensión, despido o exclusión, efectiva o imaginaria, como mecanismo de presión para asegurar el aumento de la productividad.⁶²

Se percibe un contexto inevitable de inestabilidad laboral y se le atribuye a un poder arbitrario de los empleadores. En esta situación la única salida que se visualiza para los que no tienen otro poder que su capacidad de trabajo es aumentar su adaptación a la inestabilidad,

⁶⁰ Moya Luis, Olea Francisca.(2002) “Gobernar los cambios: Chile más allá de la crisis”. “División de Organizaciones Sociales. Ministerio Secretaría General de Gobierno. Ediciones LOM Pág. 62.

⁶¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (1998) Las Paradojas de la Modernización. Capítulo: El Desarrollo Humano en Chile. Pág. 121.

⁶² Idem. Pág. 122

mediante su rendimiento y su sentimiento. Esto aumenta la capacidad del sistema económico y de los empleadores para disponer a voluntad de la fuerza de trabajo.⁶³

Este mecanismo se pone en marcha bajo el camuflaje de la competitividad (que no es lo mismo que la competencia) y la “inocente” demanda de más y mejores servicios a las diversas instituciones educativas, esto es, la “calidad de la enseñanza”. Más o menos intencionadamente, se están propiciando procedimientos para poner a la escuela en línea con las necesidades económicas privadas y se instalan en su seno estas “nuevas” filosofías de gestión propagadas con la ayuda de los medios de comunicación. Así pues, algunos se pueden “convencer” de la bondad de las medidas adoptadas para “resolver” los problemas de “rentabilidad” heredados y acumulados a través de los siglos en torno a nuestro sistema escolar. En realidad, estos mecanismos conllevan una sobrecarga (Mondelo y otros, 1999) (Ferrer y Dalmau, 1999) de la labor de los docentes, desdibujan su rol profesional y, por ende, empeoran sus condiciones laborales, su calidad de vida laboral y, todo ello, por el mismo o menor salario, lo que equivale, ya sabemos, a un menor reconocimiento social de su labor. Tal vez, lo más penoso e importante, es que esto está repercutiendo en la salud, física y psíquica, del personal docente. Es decir, la crisis de acumulación y legitimación existente, en la que el dinero es más importante que las personas, esta produciendo un impacto negativo en el profesorado en general.⁶⁴

Michael Apple (1989) destaca que lo que esta caracterizando la práctica docente o proceso laboral – como prefiere llamarle - es la intensificación o sobrecarga crónica de trabajo que acompaña a las sucesivas reformas de la enseñanza cuyo pretendido objetivo es conseguir un proceso más racionalizado. Pero, este autor asegura que las consecuencias que se están obteniendo son un progresivo racionamiento, precisamente exento de racionalidad, que erosiona las condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza, que va destruyendo la sociabilidad del profesorado, complicando su interacción y trabajo, y que dificulta sus reuniones y encuentros y, por tanto, su organización, coordinación y cooperación. Tales prácticas

⁶³Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (1998) Las Paradojas de la Modernización. Capítulo: El Desarrollo Humano en Chile. Pág. 122.

⁶⁴Revista Praxis N° 2 (Abril de 2003) ISSN 0717-7488. Recuperado el 20 de nov. del 2006 de www.revista.praxis.cl

complementan y completan la dinámica de descualificación intelectual (Apple, 1989) y de aislamiento social.

Por tanto, la calidad del trabajo docente se reduce y se da más valor al “cuánto” y al “qué”, que al “cómo” y “en que condiciones” se realiza el trabajo.

Otro punto de gran relevancia al interior de los colegios es el clima organizacional, ya que, un adecuado clima de trabajo favorece el aprendizaje organizacional y el compromiso de equipo que son aspectos fundamentales para la consecución de metas de aprendizaje e institucionales de un establecimiento. Por ello, para propiciar un clima laboral favorable, el director junto con exigir altos estándares de cumplimiento, debe reconocer logros y promover lazos de confianza y apoyo mutuo entre el personal del establecimiento. Lamentablemente, en muchos colegios en la actualidad se está privilegiando lo negativo, el error, la sanción, etc. en el profesorado, desconociendo que el maestro también desarrolla muchas labores de forma óptima, pero no recibe ningún tipo de gratificación. El mal clima organizacional mantiene tensos y estresados a los profesores por mucho tiempo afectando su salud física y síquica.

La tensión es un elemento que siempre está presente, en distintos grados, en diferentes áreas y en diferentes momentos de la vida de las personas. Un cierto grado de tensión nos ayuda a enfrentar con éxito muchas situaciones, sobre todo aquellas que suponen desafíos y un cierto nivel de exigencias. Sin embargo, un grado mayor de estrés, especialmente de una tensión mantenida en el tiempo, puede producir alteraciones psicológicas e incluso enfermedades físicas, y muchas veces dificulta el enfrentamiento de las situaciones que lo provocan.⁶⁵

A veces el estrés tiene que ver con las situaciones a las que uno se ve enfrentado son objetivamente más difíciles y complicadas de lo que podemos resolver. Otras veces el estrés esta

⁶⁵ Arón Ana María, Milicic Neva. (1999). Clima Social Escolar y Desarrollo Personal. Un Programa de Mejoramiento. Editorial Andrés Bello. Santiago, Chile. Pág. 43.

más relacionado con la sensación de estar sobrepasado por la situación que se debe enfrentar, ya sea porque siente que las destrezas que tiene no son suficientes, porque el tiempo no alcanza o porque las dificultades evocan muchas emociones negativas que nos entranpan y nos paralizan, aumentando cada vez más los niveles de tensión.

Un clima social insatisfactorio se relaciona fuertemente con el desgaste profesional de los profesores. El desgaste profesional o burnout se refiere a la sensación de estar fundido, que presentan los docentes como resultado de una acumulación de estrés. Esto se manifiesta en sentirse excesivamente tensionado, irritable, ansioso, deprimido, pesimista y agotado física y emocionalmente (Friedman, Fabrés, 1992; Chernis, 1995; Maslach, 1993).⁶⁶

El concepto de burnout, además de relacionarse con el clima social escolar, ha sido asociado con la autoestima del profesor y su percepción de eficacia en el desempeño laboral (Benz, Bradley, Alderman y Flowbers, 1992; Cherniss, 1995). Los profesores con una buena autoestima son capaces de generar un clima social fortalecedor para los estudiantes en que éstos pueden desarrollar sus potencialidades. Martínez y Abascal (1997) asignan un rol importante a las percepciones de los profesores y a las atribuciones causales que hacen en relación con sus fracasos en la sala de clases, en el desgaste profesional.⁶⁷

La capacidad que tiene el profesor o la profesora para generar un clima social positivo en el contexto escolar se ha relacionado con su percepción de la propia autonomía, es decir, con la percepción que tiene en relación a si es o no capaz de controlar su ambiente de trabajo. El grado de autonomía percibido por los profesores es un indicador importante de su satisfacción laboral (Pearsons y May, 1993), y en ese sentido ha sido descrito como un factor protector contra el desgaste profesional. De hecho, la percepción de falta de control que tienen los docentes en relación con el ambiente de trabajo se ha asociado con efectos laborales negativos como son el

⁶⁶ Arón Ana María, Milicic Neva. (1999). Clima Social Escolar y Desarrollo Personal. Un Programa de Mejoramiento. Editorial Andrés Bello. Santiago, Chile. Pág. 43.

⁶⁷ Ídem. Pág. 44.

estrés, la depresión, el ausentismo y la baja satisfacción laboral, todos indicadores de burnout (Thompson y Spacapan, 1991; Cohn y Kottkamp, 1993).⁶⁸

En general, la mayoría de los estudios del estrés profesional apuntan a que el profesor es una persona sometida a muchas presiones que viene de diversas fuentes. Su habilidad para resistir estas presiones o sucumbir frente a ellas explica el nivel de estrés o burnout (Friedman y Ferber, 1992).

Existe una gran aprensión por el aumento de educadores desencantados con su profesión, lo que tiene consecuencias negativas sobre el ámbito de la educación (Friedman y Farber, 1992; Cherniss 1995). Esto se ha relacionado con el tema del desgaste profesional o burnout que podría traducirse como la sensación de estar fundido que tienen los profesores como consecuencia del desgaste profesional. Este desgaste o burnout se manifiesta en estar excesivamente estresados, irritables, ansiosos, deprimidos, pesimistas, con agotamiento físico y emocional. Especialmente preocupante es el impacto del estrés y desgaste de los profesores en el proceso de enseñanza en aquellos colegios de niños de sectores pobres y en desventaja, que soportan muy mal el deterioro en la motivación y compromiso de los profesores.⁶⁹

Entre los que se han relacionado con el estrés y el desgaste profesional de los profesores Friedman y Ferber (1992) mencionan: Los factores personales (características obsesivas, resistencia, locus de control externo) los factores demográficos (género, edad) y los factores relacionados con el trabajo mismo (violencia estudiantil, insensibilidad administrativa, salarios inadecuados, clases atiborradas). Las atribuciones que los profesores hacen en relación con las dificultades que tienen para controlar lo que sucede en la sala de clases son determinantes para el tipo de respuestas que los profesores tengan en la situación escolar. Asimismo, estas atribuciones se relacionan con la respuesta de ansiedad y desánimo que los profesores puedan

⁶⁸ Arón Ana María, Milicic Neva. (1999) Clima Social Escolar y Desarrollo Personal. Un Programa de Mejoramiento. Editorial Andrés Bello. Santiago, Chile. Pág. 44.

⁶⁹ Idem. Pág. 45.

tener frente a la situación de falta de control o a la discrepancia entre sus esfuerzos y los logros obtenidos.

Sintetizando las ideas anteriores podemos decir que el profesorado actual se encuentra sometido a una serie de conflictos al interior de su trabajo, conflictos que muchas veces se externalizan a la vida personal y familiar del docente. Presión, acoso moral, faltas de respeto, malas remuneraciones, cuestionamiento social, burnout, estrés, ausencia de protección sindical, agresiones físicas y psicológicas, etc. son una constante en la vida laboral de los profesores nacionales. Frente a todo este panorama hay personas que tienen que velar para que estos hechos no ocurran al interior de un colegio. Los llamados a crear ambientes propicios de trabajo son todos los integrantes de una comunidad educativa, pero hay estamentos que deben velar más fuertemente para lograr un buen clima organizacional. El director, el jefe técnico, el inspector general, la orientadora y el sostenedor, son los principales personajes que deben preocuparse de la construcción o corrección de buenos ambientes de trabajo. Deben ser líderes y ejemplos de buena convivencia, tienen que ser grandes comunicadores y por sobre todo, deben ser agentes de resolución de conflictos.

Siguiendo con la idea anterior, podemos decir que hace un par de años atrás, en nuestro país se creó el Marco para la Buena Dirección que dice y que tiene relación con lo que un director debe hacer o asegurar hacer en el ámbito de la gestión de la organización educativa que dirige, para evitar o solucionar todas las problemáticas antes descritas.

En efecto, uno de los elementos más significativos en términos del nuevo rol que la sociedad debe esperar de sus directores, guarda relación con la capacidad de esos profesionales de convertirse en líderes del Proyecto Educativo de sus establecimientos, preocupados por obtener logros de aprendizaje para todos sus alumnos, logros institucionales y de satisfacción de la comunidad educativa, con capacidad de participar en las definiciones pedagógicas, administrativas y de clima organizacional que se presenten en sus respectivas comunidades de aprendizaje.

En el plano administrativo el director debe promover una adecuada convivencia en el establecimiento y participar en la selección de profesores. Se promueve, entonces, un estilo y una cultura de liderazgo colectivo, participativo y democrático.

El Marco para la Buena Dirección intenta reconocer el complejo rol del director y los docentes que cumplen funciones directivas y técnico pedagógicas en la actualidad, que es ejercer con propiedad el liderazgo y gestión del establecimiento educativo que dirige. Este rol implica asumir nuevas responsabilidades tales como animador pedagógico, mediador, motivador, comunicador y gestor de medios y recursos; además de generar procesos de sensibilización y convocatoria para trabajar en colaboración con otros, en el logro de aprendizajes educativos de los alumnos y de resultados institucionales.

En concordancia a ello, el marco propuesto se estructura en cuatro grandes áreas de desarrollo o ámbitos de acción directivo, a saber: Liderazgo, Gestión Curricular, Gestión de Recursos y Gestión del Clima Institucional y Convivencia. De esa manera se releva el hecho que el director es para la sociedad actual el llamado a liderar y dirigir el Proyecto Educativo de su establecimiento, con capacidad de participar en las definiciones pedagógicas, administrativas, financieras y de clima organizacional que se presenten en su comunidad de aprendizaje.

El área de Liderazgo surge como un ámbito fundamental para la gestión del establecimiento, ya que incorpora habilidades y competencias que permiten dar direccionalidad y coherencia al proyecto educativo del mismo.

En particular, el Liderazgo escolar es visto en el Marco de la Buena Dirección como el desarrollo personal y profesional de un director, orientado a coordinar los esfuerzos de la comunidad educativa que conduce. En este sentido, las competencias involucradas en este dominio se demuestran principalmente en la capacidad del director de orientar a los actores escolares al logro de las metas del establecimiento.

Cabe señalar que el Liderazgo escolar no es una característica exclusiva del rol de director, sino que es deseable en todos los actores que asumen la responsabilidad sobre una tarea, o contribuyen a generar visiones de cambio. En este sentido los estándares contenidos en este ámbito, son también aplicables al conjunto de profesionales de la educación que cumplen funciones docente – directivas y técnico – pedagógicas.

En el ámbito de Gestión de Recursos el Marco de la Buena Dirección nos señala lo siguiente: la gestión de recursos se refiere a los procesos directivos de obtención distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo. En particular, los estándares relativos a la gestión de personas consideran acciones destinadas a la implementación de estrategias de mejoramiento de recursos humanos, desarrollo del trabajo en equipo y la generación de un adecuado ambiente de trabajo. Respecto a los estándares que dan cuenta de la gestión de recursos materiales y financieros, este dominio hace referencia a la obtención de recursos y su adecuada administración con el fin de potenciar las actividades de enseñanza, los resultados institucionales y los aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

En el ámbito de la Gestión del Clima Organizacional y Convivencia se manifiesta que el clima organizacional es uno de los factores que más aporta al buen funcionamiento de una escuela; y, al mismo tiempo, es uno de los factores en los que el director puede influir más directamente. Un buen clima laboral favorece la motivación y el compromiso de la comunidad educativa en el aprendizaje organizacional.

En este sentido, el dominio de la gestión del clima organizacional y convivencia persigue relevar el rol del director en la generación de climas organizacionales adecuados para potenciar el proyecto educativo y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Los estándares considerados en este ámbito de acción directiva, promueven la colaboración al interior del establecimiento y la conformación de redes de apoyo al mismo en su entorno.

A continuación los criterios y sus respectivos indicadores de lo que es el Marco para la Buena Dirección.

PRESENTACIÓN DE CRITERIOS DEL MARCO PARA LA BUENA DIRECCIÓN

A. LIDERAZGO • El director ejerce liderazgo y administra el cambio al interior de la escuela • El director comunica sus puntos de vista con claridad y entiende las perspectivas de otros actores. • El director asegura la existencia de información útil para la toma de decisiones oportuna y la consecución de resultados educativos. • El director es capaz de administrar conflictos y resolver problemas. • El director difunde el proyecto educativo y asegura la participación de los principales actores de la comunidad educativa en su desarrollo.	B. GESTIÓN CURRICULAR • El director conoce el Marco Curricular, el Marco de la Buena Enseñanza y los mecanismos para su evaluación • El director organiza eficientemente los tiempos para la implementación curricular en aula. • El director establece mecanismos para asegurar la calidad de las estrategias didácticas en el aula. • El director asegura la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación curricular y de los resultados de aprendizaje
C. GESTIÓN DE RECURSOS • El director administra y organiza los recursos del establecimiento en función de su proyecto educativo y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. • El director desarrolla iniciativas para la obtención de recursos adicionales, tanto del entorno directo como de otras fuentes de financiamiento, orientados a la consecución de los resultados educativos e institucionales • El director motiva, apoya y administra el personal para aumentar la efectividad del establecimiento educativo. • El director genera condiciones institucionales apropiadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento.	D. GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA • El director promueve los valores institucionales y un clima de confianza y colaboración en el establecimiento para el logro de sus metas. • El director promueve un clima de colaboración entre el establecimiento educacional, los estudiantes y los padres y apoderados. • El director articula la definición del proyecto educativo con las características del entorno • El director se relaciona con instituciones de su comunidad, para potenciar el proyecto educativo y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. • El director informa a la comunidad y sostenedor los logros y necesidades del establecimiento

Algunos descriptores del Marco para la Buena Dirección que el Director y los docentes - directivos debe manejar en la teoría y en la práctica son los siguientes.

- El director comunica sus puntos de vista con claridad y entiende las perspectivas de otros actores.
- Es capaz de comunicarse de manera efectiva con diferentes interlocutores, tanto en forma oral como escrita.
- Es capaz de escuchar y está abierto a recibir comentarios, ideas y sugerencias.
- Practica un trato cordial y de cooperación con la comunidad educativa.
- Establece canales de comunicación con personas ligadas al proceso de toma de decisiones fuera de la comunidad escolar.
- El director promueve los valores institucionales y un clima de confianza y colaboración en el establecimiento para el logro de sus metas.

La base para un liderazgo efectivo es la buena comunicación entre el líder y los miembros del grupo. En ese sentido, el director como líder de la comunidad educativa debe asegurar canales efectivos de comunicación, a fin que sus mensajes sean entendidos y que los miembros de la comunidad se sientan escuchados. El director debe ser claro al explicar lo que solicita y al anunciar cambios; respondiendo todas las consultas e inquietudes que surjan.

Finalizando, a pesar de los notables avances cualitativos experimentados en el último tiempo por los planes y programas de formación, la actividad docente no ha logrado todavía en América Latina ser reconocida como real profesión. Aquí –como en otras latitudes- en el plano del discurso, políticos, autoridades y representantes destacados de la vida comunitaria acostumbran a referirse a la trascendental misión que cumplen los maestros, poniendo de relieve la alta estima y reconocimiento que la sociedad tiene por quienes hacen del magisterio su campo de realización vocacional. En lo concreto, empero, la nobleza del discurso no marcha a la par con el trato que reciben los maestros.⁷⁰ Las retribuciones salariales no se compadecen ni con las responsabilidades que se les tiene asignada ni menos con el nivel de preparación que se les exige para cumplirlas. Las compensaciones psicológicas tampoco resultan ser demasiado gratificantes como para proporcionar a los docentes sensaciones de plenitud en el ejercicio de sus tareas o como para atraer a los jóvenes hacia los estudios pedagógicos. En el interior de los establecimientos incluso, es corriente que los padres pongan en tela de juicio la idoneidad profesional de los profesores o que emitan pronunciamientos sobre el carácter de las metodologías y procedimientos de trabajo que ellos emplean, desconociendo el alto nivel técnico y científico con que hoy día los maestros acometen sus tareas. En este punto, la situación no parece ser substancialmente diferente de la que había en los tiempos en que la pedagogía y la función docente se encontraban en estado embrionario y, por lo mismo, podían ser sujeto de enjuiciamiento con categorías de sentido común o flanco de ataques y proposiciones de parte de quien lo quisiera.

El nivel socioeconómico de que goza todavía el profesor es sin duda bajo, como quiera que se lo examine. No guarda relación con la relevancia que públicamente se le adjudica a la función docente en abstracto, ni con los reconocimientos y retribuciones inherentes a verdaderos profesionales. Sin desestimarlos completamente, argumentos que tienden a explicar esta inconsistencia a partir de las condiciones en que surgieron las primeras experiencias de formación, no nos parecen de por sí suficientes. Tal como ha sucedido con cualquier otra profesión, la función docente nace con el carácter de oficio; es decir, como un conjunto de

⁷⁰ Kandel, I. (1992) Hacia una profesión docente. En *La Formación Docente en América Latina. Desafío que requiere respuesta*. Eduardo Castro Silva. UNESCO/OREALC. Santiago, Chile. Pág. 23.

actividades semi estructuradas puestas en función de propósitos simples (en este caso, alfabetizar, transmitir una norma, memorizar un conocimiento, etc.), cuyo ejercicio no demanda más que de la posesión de experiencia por parte de quién la realiza o, como mucho, un nivel de escolaridad cónsono con lo que debe ser enseñado. Evidentemente alguna repercusión habrá tenido este hecho en la valoración de las labores docentes, especialmente si se las compara con las exigencias impuestas por el ejercicio de actividades públicas más antiguas o complejas (relativas a la salubridad, a la judicatura, a la ingeniería, etc.). No obstante, el status de profesor no progresa pese a que el nivel de preparación requerido por el desempeño docente se ha elevado ostensiblemente y, por sobre naturales diferencias, no cede en mucho a las exigencias de preparación para el desempeño de cualquier profesión tradicional. En este sentido, debe considerarse que los planes de estudio de las escuelas formadoras de profesorado han ido paulatinamente adecuándose a las normas de una formación profesional rigurosa, instalando para este efecto categorías y sectores de estudio que además de desbordar los aspectos técnicos metodológicos de la enseñanza, procuran penetrar las dimensiones teórico – comprensivas de la educación y del sujeto educativo, la formación personal del futuro educador y, en parte los principios éticos del desempeño docente.⁷¹

Desde la misma óptica historicista, igualmente habría gravitado en la baja estima por las labores docentes el hecho cierto de que para realizarlas –a diferencia de los profesionales liberales-, el profesor debía insertarse en una estructura de empleo que lo convertían en un trabajador asalariado y, por lo tanto, dependiente de las directivas de otros. Sin embargo, el status de profesor sigue siendo bajo pese a que los fenómenos asociados con cambios en la organización del trabajo y en los procedimientos de la producción, han ido progresivamente haciendo del quehacer de todo profesional, un trabajo asalariado, dependiente y funcionario. Hoy, el principio de autonomía que constituía clásicamente uno de los criterios de diferenciación entre profesionales y trabajadores de oficio, prácticamente no rige. Tipos de cambios como los mencionados han obligado a los profesionales a desenvolverse dentro de

⁷¹ Brameld, T. (1992) Bases culturales de la Educación. Capítulo XIII. En La Formación Docente en América Latina. Desafío que requiere respuesta. Eduardo Castro Silva. UNESCO/OREALC. Santiago, Chile. Pág. 24.

empresas y sistemas productivos burocratizados, en donde la autonomía personal para adoptar decisiones, elegir procedimientos, determinar líneas de acción, etc., se transforma en un atributo más bien formal y altamente discutible.⁷²

Lo último que debemos destacar en este marco teórico es el tema sindical. Ahora, sin desmerecer el peso relativo que los factores históricos de la formación y del ejercicio profesional han tenido y tienen en la determinación del status social de profesor, existen otros que operan en la misma dirección y entran el reconocimiento de su condición profesional. Uno de ellos se relaciona con la falta de solidez gremial; otro, con las inadecuaciones que habitualmente se dan entre la formación y el desempeño profesional del profesor.

Veamos primero. El desarrollo histórico de los profesionales en general, el proceso de conversión de un oficio determinado en profesión, son procesos que han sido promovidos no sólo por las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, en la estructura de empleo o el refinamiento de los procesos productivos. En ellos también han desempeñado un papel importante los gremios en tanto les ha correspondido cautelar condiciones adecuadas para el desempeño laboral y luchar por la obtención de prerrogativas que dignifiquen social, cultural, económica y profesionalmente a sus respectivos asociados.

Visto el magisterio como universo, el agrupamiento gremial y sindical del profesorado no observa la misma cohesión y solidaridad que cabe apreciar en otras corporaciones profesionales. La agremiación por niveles escolares o calidades de diplomas constituye uno de los rasgos más notables de la conducta gremial del profesorado. La división y la falta de adhesión a propósitos reivindicativos comunes han restado mucha fuerza a las luchas emprendidas por el profesorado en pos de la dignificación de su condición profesional.⁷³ Comparativamente con las realizaciones

⁷² Berberat, Núñez, Vera y otros. (1992) La organización social del sector docente: problemas y perspectivas. PIIE. En La Formación Docente en América Latina. Desafío que requiere respuesta. Eduardo Castro Silva. UNESCO/OREALC. Santiago, Chile. Pág. 24.

⁷³ Núñez, I. (1992) Gremios del Magisterio 1901 – 1970. PIIE. En La Formación Docente en América Latina. Desafío que requiere respuesta. Eduardo Castro Silva. UNESCO/OREALC. Santiago, Chile. Pág. 25.

de otros gremios, las conquistas de los profesores han sido más lentas, trabajosas y hasta dolorosas. Tratar de comprender este fenómeno de división en función de las preferencias e inclinaciones ideológicas de los maestros puede, evidentemente, inducir a errores. El factor ideológico puede estar presente en una situación de coyuntura e incluso dar cuenta de la existencia de dualidades corporativas. Empero, hay aquí envuelto un elemento originario de orden estructural que trasciende las posturas de orden político; o, para decirlo en otros términos, el factor ideológico tiende a expresarse dentro de una organización ya dividida del magisterio, cuyos orígenes habría que rastrear en las primeras expresiones de su formación.

Si en otros gremios profesionales se advierte una alta correlación entre cohesión gremial, reconocimiento de la condición profesional del asociado o alta valoración del status y planes y programas de formación común o unificada (como sucede con médicos, abogados, arquitectos, etc.) cabe concluir que la descohesión y falta de solidaridad gremial del magisterio, mucha filiación observa con las discriminaciones de todo tipo que la formación desagregada fomenta entre los mismos profesores.

La estimulación precoz de la conciencia gremial del profesor no es algo que parezca importar mucho a las escuelas formadoras de América Latina. Por el contrario, los centros formadores parecen asumir equivocadamente la vida gremial del profesor como algo que no es de su incumbencia, como algo para lo cual el maestro no requiere ser formado, como un ejercicio que se realiza espontáneamente y sin previa capacitación, como una conducta, en fin, que emerge y se puede adquirir únicamente cuando el maestro se inserta en su ocupación. Si esto constituye una exageración, cuesta entender por qué, las escuelas formadoras descuidan o ignoran la dimensión gremial que debe poseer toda formación de carácter auténticamente profesional.

Con respecto del segundo factor que entraba el mejoramiento del status de profesor y el reconocimiento a su condición de profesional –inadecuaciones entre formación y desempeño profesional- la sensibilidad de las escuelas formadoras ha mostrado ser más aguda y constante que la manifestada alrededor de la formación gremial del docente.

En términos de organización curricular, la formación de profesores no puede substraerse del imperio de los objetivos y contenidos del nivel educativo en que le corresponderá desempeñarse a cada profesor, tampoco podría substraerse de la calidad de los fines generales y cupulares del sistema del cual cada uno de esos niveles forma parte. El primer referente de la formulación de los planes y programas de formación lo constituye, pues, un sistema escolar históricamente situado; esto es, un sistema con fines y una organización determinada, que tiene sus propias líneas de desarrollo, cruzado por unas determinadas tendencias de cambio, etc. Tarea de los planificadores de la formación es no solo proyectar la preparación del profesor de acuerdo con los requerimientos contemporáneos de la enseñanza promovida por el sistema escolar; también le corresponde detectar los problemas que afectan a ese sistema o predecir los que podrían surgir en el futuro y, por esta vía, dotar al futuro profesor de capacidades para ayudar a corregir deficiencias del aparato escolar o resolver sus atolladeros futuros.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

PARADIGMA INVESTIGATIVO

El presente estudio será llevado a cabo utilizando un paradigma cualitativo por las razones que ha continuación se expondrán.

El enfoque cualitativo de esta investigación se utilizará ya que éste rechaza la pretensión, en gran parte irracional, de cuantificar toda la realidad humana, conciente de la frecuente irrelevancia de la cuantificación y de la importancia que tienen, en cambio, el contexto, la función y el significado de los actos humanos.⁷⁴

La metodología cualitativa no reduce la explicación del comportamiento humano a la visión positivista que considera los hechos sociales como “cosas” que ejercen una influencia externa y casual sobre el hombre, sino que valora también, y sobre todo, la importancia de la realidad como es vivida y percibida por él: sus ideas, sentimientos y motivaciones.

La investigación cualitativa no se trata, por consiguiente, del estudio de cualidades separadas o separables; se trata del estudio de un todo integrado que forma o constituye una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es: una persona, una entidad étnica, social, empresarial, un producto determinado, etc. De esta manera, la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón

⁷⁴ Martínez M. Miguel (1994) Editorial Trillas. México. Página 8.

plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es el todo integrado) no se opone a lo cuantitativo (que es sólo un aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante.⁷⁵

El fin de la investigación cualitativa es lograr en primer lugar, describir en forma amplia y rica los contextos, actividades y creencias de los participantes en el medio educativo y, luego, elaborar una síntesis estructural - teórica que sea como una “fotografía verbal” de esa realidad, con el fin de fundamentar la toma de decisiones en torno a la misma.

La investigación cualitativa no tiene, como primer plano, pretensiones universales y de alta generalización de sus resultados, aunque no las excluye y camina en esa dirección; su fin próximo es estudiar, conocer y servir a una comunidad, institución o grupo particular, es decir, trata de mejorar las realidades existentes.⁷⁶

La investigación que se llevará a cabo pretende cumplir con los grandes lineamientos que se plantearon en las líneas anteriores, ya que se tomarán tres centros educativos con un carácter particular subvencionado de las ciudades de Linares, Parral y Chillán para analizar la problemática de la precarización del trabajo docente de tres profesores y las implicancias que esta situación tiene para el desarrollo profesional del profesor. El estudio se llevará a cabo analizando el fenómeno en toda su complejidad y diversidad; y esta posibilidad solo es otorgada por la investigación cualitativa que hace un análisis sistémico para comprender y tratar de mejorar la realidad existente.

⁷⁵ Martínez M. Miguel (1994) Editorial Trillas. México. Páginas 8.

⁷⁶ Idem. Pág. 9.

UNIDADES DE ESTUDIO

Se estudiará tres colegios particulares subvencionados. Uno de la comuna de Linares, otro de Parral y finalmente, uno de la comuna de Chillán. Esta elección se tomo considerando a los centros educativos como organismos vivos, que son diversos y complejos. Además en éstos, hay una serie de relaciones de todo tipo entre los actores que lo componen. Por lo tanto, el fenómeno de la precarización del trabajo docente será analizada de forma holística para comprender el fenómeno en su totalidad ya que esto hará que la investigación tenga una validez y una credibilidad para los lectores.

ESCENARIOS DE ESTUDIO N° 1

COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO DE LA COMUNA DE LINARES

Ubicación Espacial	Comuna de Linares en las afueras de la ciudad
Tipo de Colegio	Particular Subvencionado desde el año 2003. Antes era solo particular.
Cantidad de Alumnos	520 alumnos
Cantidad de Profesores	34 profesores.
Tipo de Financiamiento	Compartido según L.O.C.E
Incorporado a la J.E.C	Si desde el año 2001.
Sin incorporación a la J.E.C	
N° de Cursos	13 cursos. Un curso por nivel más un kinder.
Antigüedad del Colegio	Fundado en 1978. 29 años.
Nivel Socioeconómico del Alumnado	Alto
Programas con los que cuenta el centro educativo	CONACE, TEEN STAR, RED ENLACES, MECE.
Breve descripción del colegio	Colegio de excelente infraestructura, con apoderados que en su mayoría son profesionales universitarios y con proyectos de vidas definidos. Cuerpo de profesores joven y planta directiva con edades superiores a los 45 años.

ESCENARIOS DE ESTUDIO N° 2

COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO DE LA COMUNA DE PARRAL

Ubicación Espacial	Comuna de Parral, prácticamente en el centro de la ciudad
Tipo de Colegio	Particular Subvencionado.
Cantidad de Alumnos	486 alumnos
Cantidad de Profesores	26 profesores.
Tipo de Financiamiento	Compartido según L.O.C.E
Incorporado a la J.E.C	Si desde el año 2002.
Sin incorporación a la J.E.C	
N° de Cursos	12 cursos. Un curso por nivel. (no cuenta con kinder)
Antigüedad del Colegio	Fundado en 1987. 20 años.
Nivel Socioeconómico del Alumnado	Medio
Programas con los que cuenta el centro educativo	CONACE, TEEN STA, RED ENLACES, PME, MECE, JUNAEB.
Breve descripción del colegio	Colegio de deficiente infraestructura, con apoderados en su mayoría con estudios incompletos. Cuerpo de profesores joven y planta directiva con edades superiores a los 50 años..

ESCENARIOS DE ESTUDIO N° 3

COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO DE LA COMUNA DE CHILLAN

Ubicación Espacial	Comuna de Chillán Viejo.
Tipo de Colegio	Particular Subvencionado.
Cantidad de Alumnos	1280 alumnos
Cantidad de Profesores	63 profesores.
Tipo de Financiamiento	Compartido según L.O.C.E
Incorporado a la J.E.C	Si desde el año 2000.
Sin incorporación a la J.E.C	
N° de Cursos	32 cursos. Ocho cursos por nivel. Colegio que atiende solo enseñanza media.
Antigüedad del Colegio	Fundado en el año 1998. 9 años.
Nivel Socioeconómico del Alumnado	Bajo
Programas con los que cuenta el centro educativo	CONACE, TEEN STAR, CHILE CALIFICA, RED ENLACES, MECE, PME, JUNAEB.
Breve descripción del colegio	Colegio de excelente infraestructura, material sólido (prácticamente nuevo), con apoderados en su mayoría con estudios incompletos, alumnos en su mayoría con ausencia de proyectos de vida y con alta vulnerabilidad social. Cuerpo de profesores muy joven (en promedio de 30 a 32 años) y planta directiva con edades superiores a los 40 años..

SUJETOS DE ESTUDIO

	SUJETO N° 1	SUJETO N° 2	SUJETO N° 3
Edad	35 años	30 años	31 años
Genero	Masculino	Femenino	Masculino
Años de experiencia	10 años	6 años	7 años
N° de colegios donde ha trabajado	3	2	2
Ciudad donde trabaja	Linares	Parral	Chillán
Estado Civil	Casado	Soltera	Casado
Hijos	1	0	1
Breves descripción del sujeto de estudio	Profesor de Lenguaje y Comunicación, con estudios de Magíster en Didáctica de la Lengua.	Profesora de Historia y Geografía, con estudios de Magíster en Didáctica de las Ciencias Sociales.	Profesor de Historia y Geografía. Sin estudios de postgrado.

METODO DE ESTUDIO

Estudio de casos múltiples

El estudio de casos múltiples facilita la comprensión del lector del fenómeno que se está estudiando. Puede dar lugar al descubrimiento de nuevos significados, ampliar la experiencia del lector o confirmar lo que se sabe.⁷⁷

A través de un estudio de casos múltiples se pueden conseguir algunos de los siguientes objetivos:

a.- hacer una crónica, o sea llevar a cabo un registro de los hechos más o menos como han sucedido

b.- representar o describir situaciones o hechos

c.- enseñar, es decir, proporcionar conocimiento o instrucción acerca del fenómeno estudiado y

d.- comprobar o contrastar los efectos, relaciones y contextos presentes en una situación y/o grupo de individuos analizados.⁷⁸

⁷⁷ Rodríguez G., Flores G., García Jiménez E. (1999) Metodología de la Investigación Cualitativa. Editorial Aljibe S.L España. Página 98.

⁷⁸ Ídem. Pág. 98.

En el manual de Investigación Cualitativa de Miguel Martínez (1994), Patton (1980) lo considera como una forma particular de recoger, organizar y analizar datos. El estudio de casos múltiples implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprehensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de interés.

Se argumenta que las evidencias presentadas a través de un diseño de casos múltiples son más convincentes, y el estudio realizado desde esta perspectiva es considerado más robusto.

Este estudio de casos múltiples se centrara en una situación determinada - precarización del trabajo docente- pero en tres espacios físicos diferentes - tres colegios particulares subvencionados-. Esta especificidad la hace ser un método muy útil para el análisis de problemas prácticos, situaciones o acontecimientos que surgen en la cotidianidad.

Ahora el producto final de un estudio de casos múltiples es una rica descripción del objeto de estudio, en el que se utilizarán técnicas narrativas y literarias para describir, producir imágenes y analizar las situaciones. (Stenhouse, 1990).

Finalmente lo que se pretende realizar con esta investigación es facilitar la comprensión del lector frente al tema analizado o dar lugar al descubrimiento de nuevos significados, ampliar la experiencia del lector o confirmar simplemente lo que se sabe del fenómeno estudiado.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Entrevista en profundidad y Revisión de Fuentes Documentales (PEI) de cada Establecimiento estudiado.

Esta forma de recabar información y datos es un instrumento en la que una persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistados, informantes), para obtener datos sobre un problema determinado. En nuestro caso, la entrevista en profundidad se aplicará para conocer y detectar como son las condiciones laborales de tres profesores de tres colegios particulares subvencionados de las comunas de Linares, Parral y Chillán y las implicancias que tienen éstas condiciones para su desarrollo profesional.

La entrevista presupone la existencia al menos de dos personas y la posibilidad de “*interacción verbal*”, lo que genera más información para nuestro trabajo.

Ahora con respecto a la entrevista en profundidad, el entrevistador desea obtener información sobre un determinado problema y a partir de él establece una lista de temas, en relación con los que se focaliza la entrevista, quedando ésta a la libre discreción del entrevistador, quién podrá sondear motivos y razones, ayudar a establecer determinado factor, etc..., pero sin sujetarse a una estructura formalizada de antemano. En este sentido, puede decirse que quienes preparan las entrevistas focalizadas no desean contrastar una teoría, un modelo o unos supuestos determinados como explicación de un problema. Tienen ciertas ideas, más o menos fundadas, y desean profundizar en ellas hasta hallar explicaciones convincentes. Puede, incluso, que en ocasiones sólo desee conocer como otros participantes en la situación o contexto

ven el problema.⁷⁹ Estas últimas ideas son las que nos proponemos llevar a cabo con nuestra investigación. Además, se analizarán los Proyectos Educativos Institucionales de los tres Colegios estudiados, ya que cada P.E.I. tiene claridad en la visión y misión de su centro educativo, pero también expresa explícitamente el tipo de alumnos que se quiere formar y las características que debe tener el profesor que trabaje en dicha institución.

Según José María Tetay (1998) todo Proyecto Educativo Institucional debe tener una visión que retratará el futuro referido a la educación de los niños y niñas, considerando los desafíos económicos, sociales y culturales que enfrenta la sociedad, y otros que contribuyen al desarrollo y crecimiento de la comuna o localidad. También se define “visión” como lo que se visualiza y se quiere alcanzar para el establecimiento escolar en un mediano plazo.

Además todo P.E.I. deberá tener una misión para dar direccionalidad y orientación al tipo de educación que brindará el colegio, para tal efecto, es necesario dar cuenta de las concepciones que los profesores y familias tienen sobre sus alumnos.

Finalmente los P.E.I. deben necesariamente explicitar las características que deben tener los profesores y demás agentes educativos para el cumplimiento de sus ideales como institución.

⁷⁹ Rodríguez G., Flores G., García Jiménez E. (1999) Metodología de la Investigación Cualitativa. Editorial Aljibe S.L España. Página 168.

PLAN DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de los datos resulta ser la tarea más fecunda en el proceso de investigación, en la medida en que, como consecuencia de ésta, podemos acceder a los resultados y conclusiones, profundizamos en el conocimiento de la realidad objeto de estudio. Pero al mismo tiempo, el análisis de datos constituye una de las actividades más complejas y oscuras en la investigación cualitativa.⁸⁰

Definimos el análisis de datos como un conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones y comprobaciones que realizamos sobre los datos con el fin de extraer significados relevantes en relación a un problema de investigación.⁸¹

En la investigación cualitativa no hay modelos de análisis generales, en palabras de Tesch (1990) podemos decir lo siguiente: No se cuenta con vías definidas o convenciones claras que orienten el modo de llevar a cabo el análisis. Los modos utilizados se han venido caracterizando por su gran variedad y por su singularidad, que los han hecho dependientes del estilo y la experiencia de cada investigador. Este fenómeno se ha visto propiciado por el carácter plural de la investigación cualitativa, en la que coexisten un amplio número de tradiciones de investigación.⁸² A pesar de que no existe un modo único y estandarizado de llevar a cabo el análisis, si que es posible distinguir en la mayoría de los casos una serie de tareas u operaciones que constituyen el proceso analítico básico, común a la mayor parte de los estudios cualitativos.⁸³

⁸⁰ Rodríguez G., Flores G., García Jiménez E. (1999) Metodología de la Investigación Cualitativa. Editorial Aljibe S.L España. Página 197.

⁸¹ Idem. Pág. 200.

⁸² Idem. Páginas 201-202.

⁸³ Idem. Pág. 204.

Frente a toda esta situación, en nuestra investigación adoptaremos la metodología de trabajo tomada del Manual de Investigación Cualitativa de Francisco Cisterna (2004) trabajado durante el desarrollo del Programa de Magíster en Educación para analizar la información recopilada tanto en el trabajo de campo, como la información obtenida de la revisión de la bibliografía concerniente al tema de estudio.

La información obtenida a través del largo proceso de investigación será analizada mediante procesos de triangulación hermenéutica, entendiendo éstos procesos como: la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio, surgida en una investigación, ya sea mediante la recopilación de información en el trabajo de campo o mediante la revisión bibliográfica, a fin de constituir el corpus representativo de los resultados de la investigación.⁸⁴

La adjetivación de hermenéutica expresa que es un proceso inspirado en una racionalidad interpretativa, donde es el investigador quién le otorga significado a los resultados de su investigación, a partir de la distinción de categorías y subcategorías construidas para agrupar la información, las que pueden ser apriorísticas, es decir construidas antes del proceso recopilatorio de la información, o emergentes, es decir, aquellas que surgen desde el levantamiento de referenciales significativos a partir de la propia indagación.⁸⁵

La triangulación de la información es un acto que se realiza una vez que ha concluido el trabajo de recopilación de la información. El procedimiento práctico para efectuarla pasa por los siguientes pasos: seleccionar la información obtenida en el trabajo de campo; triangular la información por cada estamento; triangular la información entre todos los estamentos

⁸⁴ Cisterna Cabrera, Francisco (2004) Manual de Investigación Cualitativa. Programa de Magíster en Educación. Universidad del Bío – Bío. Chillán, Chile. Pág. 47.

⁸⁵ Ídem. Pág. 47.

investigados; triangular la información con los datos obtenidos mediante los otros instrumentos y; triangular la información con el marco teórico.⁸⁶

En nuestra investigación lo primero que se realizará será lo siguiente:

- 1.- Transcripción completa de las entrevistas en profundidad
- 2.- Aplicación del criterio de **pertinencia** para solo tomar en cuenta lo que el entrevistado responde en base a las preguntas directas que contiene la entrevista en profundidad, o bien con la temática que se aborda. En conclusión, lo que se pretende es buscar solo lo que nos interesa para nuestra investigación.
- 3.- En base a la pertinencia buscaremos el segundo criterio de **relevancia**, para luego agruparlos en tendencias significativas que pueden ser de dos tipos, a saber:
 - a.- De Coincidencia o
 - b.- De Divergencia.
- 4.- El camino propuesto para develar la información, que en el fondo corresponde a opiniones, de un estamento es a través del **procedimiento inferencial**, que consiste en ir estableciendo conclusiones ascendentes, agrupando las respuestas relevantes por tendencias, que pueden ser clasificadas en términos de coincidencias en cada uno de los instrumentos aplicados, es un proceso que distingue varios niveles de síntesis, y que parte desde las subcategorías, pasa por las

⁸⁶ Cisterna Cabrera, Francisco (2004) Manual de Investigación Cualitativa. Programa de Magíster en Educación. Universidad del Bío – Bío. Chillán, Chile. Pág. 51.

categorías y llega hasta las opiniones inferidas en relación con las preguntas centrales que guían la investigación propiamente tal.⁸⁷

El modo concreto cómo se efectúa este procedimiento es el siguiente:

a.- Se extraen conclusiones de primer nivel, que corresponden a conclusiones por cada subcategoría para el conjunto de los individuos que integran el estamento.

b.- Luego estas primeras conclusiones se relacionan entre sí, a partir de todas las subcategorías que integran una categoría, con ello se extraen entonces las segundas de segundo nivel que corresponden a conclusiones por cada categoría.

c.- A continuación, se derivan las conclusiones de tercer nivel (realizadas a partir de las conclusiones de segundo nivel), y que corresponden entonces a aquellas que se entienden como las respuestas pertinentes y relevantes del estamento a las preguntas que guían la investigación.⁸⁸

5.- Para triangular la información obtenida del segundo instrumento recopilativo de información, es decir, los Proyectos Educativos Institucionales, se recurrió a las conclusiones de tercer nivel. Se triangularon estas dos fuentes de información para así obtener el corpus o los resultados de la investigación.

6.- Luego, los resultados obtenidos en el punto 5 fueron comparados con “el estado de la cuestión” o “estado del arte”, o más bien dicho, con el marco teórico

7.- Finalmente, se extrajeron las conclusiones finales de esta tesis.

⁸⁷ Cisterna Cabrera, Francisco (2004) Manual de Investigación Cualitativa. Programa de Magíster en Educación. Universidad del Bío – Bío. Chillán Chile. Pág. 51.

⁸⁸ Idem. Pág. 51.

**TRANSCRIPCIÓN TEXTUAL DE LAS RESPUESTAS DADAS POR CADA PREGUNTA EN LA ENTREVISTA
PROFESORA DE LA CIUDAD DE LINARES**

SUBCATEGORÍA	PREGUNTAS	RESPUESTAS DEL ENTREVISTADO
TIPO DE CONTRATO Y BENEFICIOS	1.- <i>¿Qué tipo de contrato tiene usted en su trabajo?</i>	1.- tengo contrato indefinido a partir del año 2006 en adelante 2.- primero tienes un contrato a plazo fijo, porque va a depender de la evaluación que te hagan
	2.- <i>¿Se le cancelan sus perfeccionamientos y sus bienios?</i>	1.- Hasta el momento el perfeccionamiento no y los bienios si, un bienio, pero el problema es que ahí existe una negociación colectiva que hicieron los profesores algunos años con la corporación, en la cual llegaron a unos acuerdos de pagos de perfeccionamiento por cierta cantidad de horas y pagos de bienios, pero resulta que esta negociación termina ahora este año, entonces hay que hacer una nueva negociación colectiva con la corporación educacional, entonces las cosas ... no, no se ven ... no se ven bien para empezar las negociaciones, no se ven bien porque hee... se ha dado a conocer de que la corporación tiene muchos problemas de plata entonces están como limitando todos esos pagos que deberían ser y lo más seguro que el próximo año no los paguen. 2.- Dinero, dinero, por ejemplo el tema del... te van a pagar si tu haces un perfeccionamiento sobre tal cantidad de horas, ahí te lo van a pagar, sino no te lo van a pagar. 3.- Cierta cantidad por bienio y eso lo determina... eso lo determina en este caso la corporación. 4.- No es lo legal, no es para nada lo legal; es un acuerdo que lograron un grupo de profesores que se contrató un abogado hace tiempo, cuando se hizo la... se hizo esta negociación colectiva que era por tres años y claro dentro de eso quedo eso establecido. 5.- hay otra cosa que se me había olvidado, el tema dentro de la negociación colectiva que existió hace tres años atrás, el pago de los perfeccionamientos también iba en relación a eso, si se superaban la matricula de 550 alumnos se les pagaban los perfeccionamientos a los profes, sino no... y eso de forma implícita te hacía buscar alumnos para el colegio de hecho la meta este año no se cumplió, este año hay 520 alumnos, hay un déficit de 30 para lo que estaba presupuestado para este año, por lo tanto, no se están pagando los perfeccionamientos ... claro efectivamente depende del pago del perfeccionamiento del número de alumnos; porque cuando se hizo esa negociación, que fue el año 2003, claro se esperaba que para el 2004 cierta cantidad de alumnos y se cumplió los dos años, menos este año, este año bajo considerablemente, entonces no se esta pagando el perfeccionamiento ...
	3.- <i>¿Sus periodos de vacaciones son respetados en su contrato?</i>	1.- Completamente, pero cada vez entramos antes
	4.- <i>¿Usted goza de días administrativos?</i>	1.- : No esta especificado en mi contrato que yo tengo cierta cantidad de días administrativos 2.- No po... no existen, tú tienes que hacer ahí una solicitud cuando tú necesitas un día y ahora el lunes pedí ... una solicitud que va a rectoría y que te la firma el administrador y el rector te autoriza o no te autoriza con goce de sueldo ...
TIPO DE RELACIÓN ENTRE SOSTENEDOR, DIRECTIVOS Y	1.- <i>¿Cómo es la relación laboral</i>	1.- tiene que ver mucho con la relación que tenga el que pide permiso con el rector y el inspector, osea yo he conocido solamente dos casos de que se le ha negado un día por enfermedad por ejemplo... cuando tú especificas el motivo porque estas pidiendo un día, por enfermedad, por asistir a... a.... a médico no ... no le han dado el día, pero justamente corresponde con que esas personas tienen muy mala relación con el rector, entonces no

	<i>docentes?. Si la respuesta es positiva responde lo siguiente: ¿Cómo? ¿Qué dicen ellos? ¿Presionan a los profesores con esta situación?</i>	firmamos para que no se vayan y todo el tema porque ellos saben la inseguridad que tiene el profesor a final de año, lo saben lo manejan, lo manejan muy bien, saben que nosotros dependemos de una evaluación, te das cuenta, entonces ellos perciben, y ellos te dan como todo el apoyo para que uno se quede o relájese no si usted se va a quedar y eso ... es tema a final de año para los alumnos y para los profes ... es denso el final de año, súper complicado
LENGUAJE EXPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	<i>1.- ¿Qué tipo de lenguaje explícito utiliza el sostenedor para imponer sus puntos de vista sobre los profesores?</i>	1.- No po... ósea, por ejemplo te... a mi me llego este año una carta certificada donde venía el resultado de la evaluación y te diré que no se ha tocado en ningún consejo el tema de la... de la evaluación, ósea nada y cuando se trato de hablar.... heee ... la respuesta del rector fue que eso tú a través de una carta tenías que hacerle llegar tu reclamo y que iba a ser enviada a la corporación con un plazo de tantos días para hacer tu reclamo formal respecto de la evaluación ...
LENGUAJE IMPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	<i>1.- ¿Existen gestos o acciones implícitas donde el sostenedor impone su punto de vista sobre los profesores?</i>	1.- El impone sus ideas y las impone así como muy agradable, ósea no es como un ... , él no se altera para nada, entre risa y talla él impone sus ideas, es como que maneja muy bien eso, entonces él es así ... es como todo “bajo cuerda” ... 2.- Claro, no se habla, no se toca el tema, no se habla por ejemplo de quién gano los premios porque nosotros lo que decíamos el otro día conversando con unas colegas ¿por qué no se hace un consejo se da a conocer la gente que ganaron ese premio y se les felicita, porque se supone que su labor es excelente para haber obtenido esos premios y no po ... es todo un misterio, todo un secreto ... 3.- Claro, nosotros sabemos, pero “bajo cuerda” uno se entera de las cosas, no porque haya una... algo oficial no en ningún momento. Y te llegas tú al final de año, te encuentras tú con un porcentaje de tu rendimiento como docente y un lugar po ... el ranking ... con porcentaje el rendimiento y un lugar ... para que veas tu ... 4.- Es todo de forma implícita en el colegio, todo, todo ... todo para callado, no hay informaciones oficiales en el colegio, nada es oficial te das cuenta, entonces esa es la realidad ... 5.- Gestos si, pero conmigo nunca ha estado molesto haaa, pero con otras colegas si, no sé, por ejemplo: no te mira, anda siempre con la cabeza agachada o te habla y no te mira a los ojos, no te quita el saludo, pero siempre uno sabe que hay reuniones, te llaman al profesor, no sé lo que pasa en esas reuniones, pero el profesor salen súper desmotivados
FORMAS DE REPRESIÓN	<i>1.- ¿Qué problemas tienen los profesores que expresan sus puntos de vista abiertamente?</i>	1.- Porque, bueno yo creo que en el fondo los profesores jóvenes porque no tenemos la experiencia tampoco como para enfrentarnos, no sabemos cuales van a ser las respuestas, no sabemos si va a existir el no se.... no se po ... si va ha existir algún tipo de ... de prejuicio en contra tuya por ese tipo de cosas porque se ha dado en el colegio, ósea profesores que han tratado de dar a conocer lo que ellos ... lo que ellos piensan y se han ido, no han durado mucho, no más de un año. 2.- nos han catalogado de conflictivos porque decimos las cosas a la cara, entonces no están acostumbrados a eso en el colegio 3.- No, los han despedido, por algún motivo aparecen unas....
		1.- Abiertamente que los hacen callar, que se corta el tema “no ese tema no corresponde

TRANSCRIPCIÓN TEXTUAL DE LAS RESPUESTAS DADAS POR CADA PREGUNTA EN LA ENTREVISTA PROFESOR DE LA CIUDAD DE PARRAL

SUBCATEGORÍA	PREGUNTAS	RESPUESTAS DEL ENTREVISTADO
TIPO DE CONTRATO Y BENEFICIOS	1.- <i>¿Qué tipo de contrato tiene usted en su trabajo?</i>	1.- En este momento indefinido
	2.- <i>¿Se le cancelan sus</i>	1.- Al menos lo que nosotros, en la literatura que se encuentra sobre los bonos que nosotros recibimos en el colegio se pagan puntualmente y... y no se excluye ningún bono desde el punto de vista legal, se pagan todos. Con respecto a los bienios, éstos no se pagan ... 2.- no se... yo personalmente no he profundizado acaso cuanto es por ley. 3.- Al menos, hee, la experiencia que yo tengo de otros profesores que han tenido Magíster en orientación por ejemplo, nada, nada, no hay ningún incentivo, solamente las personas que quieren hacer un.... por eso que... generalmente mis colegas se mantienen ahí. 4.- Sí, no hacen postgrado porque significa mínimo \$80.000 que tiene que

	<i>perfeccionamientos y sus bienios?</i>	desembolsar mes a mes ellos, si no esta con código SENCE y más encima, no hay una retribución y un reconocimiento económico a ese gasto que ha tenido ese profesor; en el caso mío, yo estaba un año con excelentes notas en el magíster etc. y nunca me dieron un bono, nada, nada por el estilo, nunca un incentivo, solamente incentivos verbales ... que bueno que estas haciendo un Magíster ... que si es bueno que de repente te reconozcan eso y que te respeten, pero también el profesor con el sueldo que gana y tiene que depositar hee ... \$80.000 o tiene que sacar de su cuenta \$80.000 hee ... una ayuda económica no estaría mal para solventar algunos gastos. 5.- a ver, el ... lo que yo tengo entendido, en los subvencionados juegan mucho con los sueldos, porque a nivel particular de repente, ya tengo profesores que les pagan por las mismas horas ... les pagan mucho más, por esa cosa de la oferta y la demanda. En el caso de los profesores de matemáticas que tienen las mismas horas que yo ... le pagan como \$120.000 más, por esa cuestión de la demanda. Hee al menos de lo que yo veo en el sistema público no pasa eso, los profesores ganan por sus horas ... todos por igual. 6.- Los colegas de ciencias y matemáticas son mejores pagados. Claro, porque ellos generalmente provienen de... ciudades como Santiago de repente, etc. y hay una escasez de profesores también de esa área. Ahora si es justo, o si no es justo, yo creo que ahí habría que entrar en profundidad y para mi gusto no es justo, desde mi punto de vista.
	<i>3.- ¿Sus periodos de vacaciones son respetados en su contrato?</i>	1.- Mmmmm.... hee... este año se instauro que tuvimos que trabajar dos semanas, en enero, en el asunto de un perfeccionamiento de heee... la primera semana es sobre planificaciones, nosotros estamos con la idea de planificar cada clase.
	<i>4.- ¿Usted goza de días administrativos?</i>	1.- No, hee... no hay permisos administrativos e incluso... heeee... te colocan, muchos peros para cuando tú pides permiso, etc. A mi me paso el caso este año, que yo no pude venir a la licenciatura de mi hermana, por ejemplo porque no tuve permiso, siendo que yo no había pedido permiso en todo el año, no me lo dieron.
TIPO DE RELACIÓN ENTRE SOSTENEDOR, DIRECTIVOS Y PROFESORES.	<i>1.- ¿Cómo es la relación laboral con el sostenedor y los profesores?</i>	1.- No, ni siquiera ellos, yo no he visto. El sostenedor tiene su manera egocéntrica de exponer sus ideas, pero al menos de los cuatro años que yo llevo, bueno hay otras historias anteriores que me han contado, pero lo que yo he visto, no hay una falta de respeto heee ... hacia nosotros, eso si que hay una mirada sobre

		todo del sostenedor desde el punto de vista asimétrico, muy asimétrico hacia los profesores, ósea muy de jefe, muy de jefe, muy de persona que esta aquí arriba y los demás están abajo, pero sumamente abajo 2.- Se le ve, heee... saluda amablemente, ningún problema. Lo que pasa, es que el sostenedor, tiene esa visión de muy sostenedor, demasiado dueño, demasiado heee ... egocéntrico, demasiado egocéntrico desde mi punto de vista ...
	2.- <i>¿Cómo es la relación laboral con los directivos y los profesores?</i>	1.- si, hay una mayor entrega, porque en el sentido hay.... una evaluación... hay... en el colegio de donde yo provengo... hay una evaluación interna, donde están sujetos varios ítems. En este ítem también esta la supervisión sin previo aviso en las clases, los directivos llegan y entran a tú clase, llegan y se sientan y tú tienes que hacer la clase y ahí, hee más o menos en el semestre hay tres o cuatro evaluaciones así, fuera de otro ítem, ósea hay una presión mayor hacia los profesores para que planifiquen en las clases y hagan sus clases. 2.- De primera, el primer año, hee... era incomodidad, en un sentido de experiencia, en un sentido de... ... de un poco de inseguridad en los conocimientos sobre todo cuando tú recién ingresas a un sistema, siempre esta la pregunta ¿Lo haré bien? ¿No lo haré bien? 3.- En conjunto yo diría que no es bueno, no hay esa comunicación fluida que debe existir entre los distintos estamentos de una institución heee ... ahí yo creo que hay, me atrevería a asegurar como profesor de lenguaje, serios problemas de una comunicación simétrica, heee ... organizacional adecuada 4.- el problema parte en rectoría donde no existe una buena comunicación con gran parte del profesorado que yo diría prácticamente casi la mitad que hee... es muy poco dada aaa no digo yo a consulta, que hay decisiones que las tiene que tomar él, pero hee... se contradicen algunas decisiones; por ejemplo, en un caso que pasó que heee... fue resolutivo... una reunión, una reunión resolutiva que, porque hay dos reuniones: una consultiva y otra resolutiva. Una reunión resolutiva, de un alumno que se iba por problemas, serios problemas disciplinarios y de rendimiento; entonces se tomo la resolución que este alumno se iba, ya quedamos todos que se iba por problemas disciplinarios mas que

		nada, de falta de respeto y a la semana después él (sostenedor) apareció de que él (sostenedor) decidió de que no echarlo, que cuando ya se había tomado la decisión, se había firmado todo ya y después él aparece de que no; este alumno sigue no más y que ellos tomaron la decisión. 5.- Él se acomoda mucho a sus intereses, él es un rector que es muy hábil en eso, a sus propios intereses. Este ... este ... es una pequeña visión que tenemos los profesores que vemos todo los días que estamos ahí con él que él le interesa marcar las pautas heee ... mantenerse ahí en el cargo heee ... pero no calza en el cargo a costa de muchas cosas, muchas decisiones, heee y eso tiene un costo, un costo de credibilidad; ósea hay algunos profesores que ya no creen en él, no creen en él porque de repente te dice una cosa y después sale con otra y de repente no le interesa quemar a un profesor por ... derechamente ... así de grave ... por salvarse él. Heee... esa es la percepción que nosotros tenemos.
	3.- ¿Existe confianza de parte de los profesores hacia el sostenedor?	1.- Heee ... abiertamente no, pero de repente le dicen cosas que para revisar, pero y ahí, de repente hay diálogos ... diálogos de repente, pero basta que el sostenedor suba la voz o el timbre de voz y ahí quedo la cosa ... 2.- Ahí se acaba de inmediato, sobre todo el sostenedor, el rector no tanto, ahí hay discusiones más cercanas....
	5.- ¿Existe libertad de expresión por parte de los profesores hacia el sostenedor y los directivos?	1.- Yo desde el punto de vista mío, yo si bien he estado en una institución, de repente hay que cuidar mucho las palabras, yo relativamente lo expreso, pero muchos de mis colegas que son mas antiguos que yo tienen mucho miedo para expresarlo abiertamente. 2.- Hee... yo diría que... no, se quedan callados, se lo guardan y lo dicen por atrás.
CLIMA ORGANIZACIONAL	1.- ¿Cómo es el ambiente laboral a fines de año, principalmente en el mes de diciembre?	1.- Una enorme inseguridad laboral, enorme, en el sentido de que tú lo ves en.... no en el transcurso de mitad de año a principio de año, sino en el curso de fin de año; a los profesores tú ves actitudes o conductas donde ellos se encuentran nerviosos nada menos, heee... sobre todo los ... es que en general todo que digamos; a ver la continuidad laboral porque con un colegio subvencionado se rige por el Estatuto Laboral, no se rige por el Estatuto del Colegio de Profesores, heeee el sostenedor puede rescindir tu contrato unilateralmente y sin ... y bueno ... con algunos argumentos, pero esos argumentos tu sabes que ... heee es

		letra muerta no más, te pueden colocar cualquier cosa no más, lo que ellos quieran, ya estas despedido ... poco margen de alegar te queda, a lo mejor después, pero es engorroso eso ... 2.- Un cierto nerviosismo, bromas de repente que te van a entregar el sobre azul de repente o un cierto nerviosismo heee... más rigurosidad en las clases, en el control de clases en que hablar muy de yo, del yo hago, yo hago esto, yo hago esto otro, muy apegado a los niños ahora, mucho más cercano, que los niños que aquí que haya.... es que tenemos que darle otra oportunidad de todo eso, y eso habla un poco de porque no lo hacen en el transcurso del año lo hacen justamente en los meses de terminar el año, es como raro y hay otras cosas que mmmm..... de repente rigurosidad en el... en el, ósea, una comunicación más fluida con los directivos de repente, sobre todo con el rector, el sostenedor ... limpiadas de piso toda la onda así metafóricamente se podría decir, tirándole rozas de repente y eso
	2.- ¿Qué es lo mejor de su trabajo?	1.- Yo creo que lo mejor de mi trabajo es esa, esa calidad humana que de repente la encuentro yo en mi colegio, ósea, heee ... hay una calidad humana desde el punto de vista de lo niños de los que tú trabajas hacia tí, el cariño que te expresan, heee... tus colegas de repente
	3.- ¿Qué es lo peor de su trabajo?	1.- La persecución se podría decir con algunos profesores que ... no comparten por ejemplo políticas de rectoría, el típico quemarse, ya a pesar que es menos en este colegio yo opino en este colegio, ya que es laico, pero existe eso, heee ... una persecución con algunos profesores en el sentido de no adaptar algunos intereses que lo encuentra inapropiado, injusto muchas veces y lo expresan, inmediatamente tarde o temprano les llega una represalia.
	4.- ¿Ud. se siente comprometido con su colegio o liceo? ¿Se la “juega” por su trabajo?	1.- Yo sí, cien por ciento, yo creo uno es, no es de ... de, de perogrullo ni mucho menos sino uno tiene que tomar el valor muy importante desde el punto de vista social lo que un profesor hace y además que todas esas conductas, todas sus expresiones, van a ser grabadas por unas cabecitas que recién están aprendiendo, recién tiene conectado su disco duro y te están grabando para después ellos desarrollarla o aprender costumbres, modas, formas de ser y conocimiento que es muy importante en ellos, así que es que ... es muy importante, yo me siento cien por ciento comprometido con mi trabajo, al menos cuando yo entro a la sala.
		1.- Heee... produce una sensación de desgano, una sensación de.... deeeeeee... rara, en el sentido... un ambiente raro, se produce porque hay un enfrentamiento muchas veces y se produce frustración más que nada. Frustración al verse no tomado en cuenta como a uno le gustaría.

	5.- ¿En qué aspectos de su vida profesional y personal se ve afectado por las condiciones laborales? Enumere y en lo posible fundamente sus respuestas.	2.- Yo creo que hee ... el hecho de mantenerse frustrado indica he ... mmm ... una baja de ánimo derechamente en el profesor y mmm no podría asegurar desde el punto de vista acaso si no hay una baja de rendimiento o no, porque las clases son otras igual, es otro contexto y los profesores que están bien preparados independiente de que tengan conflictos con algún rector sus clases las marginan, ósea las mantienen al margen de los conflictos externos, pero eso si ... he ... ofrece un desgano al ir al colegio. 3.- No vas con ganas, al menos de antes de entrar a la sala de clases, porque ahí... ya como que cambias totalmente. 4.- frustración, desgano heeee.... negatividad para todo, de repente para lo que se propone en el colegio; si no lo expresan abiertamente heee... heee ... en conversaciones privadas lo expresan de su negatividad, que no quieren hacer nada de lo que proponen en el colegio y eso ... hee ... de todas maneras no es bueno para una institución. 5.- Yo creo que cuando heee... desde el punto de vista de las clases propiamente tal... nada, porque uno planifica y uno se “vuela” por así decirlo en la clase, ósea se olvida, porque ahí estas con... frente a tus alumnos hee... frente a lo que tú sabes y les tienes que entregar, los tienes que guiar a ellos, ósea no hay mayor hee... no sé... heeee.... conflicto en ello y tampoco que te pueda dañar tus problemas laborales con lo haces tú en la clases, no, yo creo que no; ahora heee ... eso si fuera de la sala de clases hee ... de repente puede existir una especie de frustración, de repente no tener heee ... equipos más sofisticados de repente para hacer clases o por ejemplo no tener más data show que tú los necesitas, no tener heee ... computadores disponibles de repente, eso te va mermando de repente la capacidad de tus clases desde el punto de vista tecnológico a eso yo me refiero con las condiciones laborales, pero, pero lo que tu puedas sacar de ... de adentro, de tu capacidad interna, yo creo que no afecta mucho. 6.- A ver, yo es que hay ... hay dos facetas: las condiciones laborales en el sentido de vista económico netamente, de tu sueldo heee ... que al menos yo creo a ... en comparación con otros profesores que hacen clases aquí en Chillán, que estoy en desmedro, alrededor de ... cifras más o menos, 80 a 100 mil pesos más o menos. 7.- Claro, ósea, también uno ... no puede ser tan frío cuando uno ya tiene una familia de decir eso no me afecta; claro que en el fondo, en tu clase propiamente tal no te va a afectar, pero después que sales de clase heee ... y tu recibes tu liquidación de sueldo y lo contrastas con otros profesores que no son para nada mejores que tu y tienen 100 mil pesos más que tú y tú te planteas y de repente más encima tú te quieres heee ... no sé po, quieres avanzar en tu nivel profesional, nivel técnico tomando Magíster de repente y tienes que congelar
--	---	---

		por el asunto económico y más encima esos 100 mil pesos que te pueden ayudar para retomar ese Magíster y para ser mejor profesor, ahí tú te empiezas a cuestionar que si te afecta eso, desde el punto de vista mío, si me afecto porque yo tuve este año que congelar mi Magíster porque nació mi hija y no podía compatibilizar el pago de clínica después lo que venia, los gastos, tenía que congelar, tenía de una de dos, me desentendía de mi hijo, cosa imposible o tomaba el Magíster y decidí.. 8.- Derechamente, más que desmotivar, rabia ... rabia de que se habla por televisión de políticas educacionales, de mejoramiento, etc., etc., pero los profesores jóvenes no lo vemos ... no vemos esa plata de que sea invertida a lo mejor ... infraestructura esta bien, perfecto, pero que se hace con los profesores que realmente quieren ser mejores, realmente quieren seguir un postgrado y no se les ayuda en nada y ahí te coarta toda posibilidad ... 9.- Afectan directamente en mi vida personal porque, en el sentido como yo te comentaba, porque aparte de, de ... es una opción de vida yo de ser, de estar en un magíster y perfeccionarme en lo que yo creo, en didáctica de la lengua era mi magíster, y me afecto tremendamente heee ... me sentí mal, me sentí defraudado de repente al tratar de congelar y hay una serie de cosas que yo no puedo hacer, por ejemplo hee ... privilegiar a mi familia de repente, a mi familia, a mi hijo, no puedo asistir a una buena obra teatral por ejemplo de repente, que las buenas obras teatrales están a como a \$10.000 más o menos, no obras de aficionados sino buenas obras teatrales, heee libros, a mi me ha afectado una enormidad la compra de libros, yo por ejemplo en primero y segundo A heee, en primero y segundo cuando yo trabaje, heee ... yo me compre una enormidad de libros, yo gastaba alrededor de, sin mentirte el promedio de al mes como \$30000. Yo tengo muchos libros, pero, el lenguaje va creciendo, va expandiéndose como todo ... como todo subsector y se necesitan nuevos libros para actualizarte y eso no se pude, no se pude porque los libros son caros y además que los libros que heee .. los libros actuales no los encuentras en la feria del libro usado, lamentablemente no se encuentran porque son libros más antiguos. 10.- : Claro, te vas aburguesando en el fondo, te vas conformando con lo que tiene y eso un profesor que, que se respete y se valore no puede, no puede conformarse con eso ...
		1.- No se puede decir, a ver, con algunos colegas si ... con otros no, como ... no se si acaso te pasa a ti, pero siempre hay colegas como espías, de repente que uno hace comentarios de repente hay ... hay cosas que de repente podrían mejorar para despegar a la institución, de repente uno hace esos comentarios pero se mal entienden y hay colegas que de repente heee ... basan su estabilidad laboral, perdóname que yo te lo diga así, su estabilidad laboral, basan por las

	6.- ¿Ud. puede compartir sus ideas con sus colegas acerca de su trabajo con plena libertad? ¿Qué riesgos se corren?	copuchas, por el ... que le cuentan al rector, le cuentan al sostenedor lo que dijo este profesor, lo que piensa este profesor basan su estabilidad laboral, al revés de otros que basan su estabilidad laboral con su sistema profesional, por su calidad profesional. 2.- Se corren muchos riesgos, heee ... en un colegio como yo te dije de repente hay debates encendidos de repente pero se corren enormes riesgos y yo por ejemplo, el caso hace dos años que una profesora; ... 18 años tenía de ejercer ahí en el instituto, la tía Mónica, Mónica Cabrera, una excelente profesora heee ... lo único que tenía unos problemas con algunos niños y ella lo hacía ver que tenía problemas con algunos niños y con algunos apoderados, pero nada mayor y de repente ella decía cosas a los cuatro vientos que no le gustaban, no le parecía correcto ... y en el año 2005, al terminar el 2005 heee recibió el sobre azul ... Claro porque no se adecuaba, no se adecuaba a las políticas institucionales ... 3.- Claro, ósea en el fondo eso era lo entendible y ahí algunos profesores la... las antenas se les pararon, se desesperaron algunos profesores, sobre todo en el 2006, este 2006 que heeee.... muy recatados en todo lo que decían, hay otros profesores que igual son como más directos, en esos me encuentro yo también ... llegaban y decían las cosas de repente, pero con ... en su justa medida tampoco llegar y decir cosas por decir también, pero ... pero en el fondo, esos profesores que les gusta esto, esto del copuqueo, esto del cahuín, en el fondo también son poco valorados, porque en lo que yo veo no son muy tomados en cuenta tampoco cuando opinan, pero si somos tomados en cuenta profesores que si tienen la capacidad de abstracción y si tienen la capacidad de proyección y argumentos que eso es lo más importante y son escuchados atentamente también ... así que eso
	8.- ¿Los alumnos logran percibir la inseguridad laboral de los docentes?. Si la respuesta es positiva responda lo siguiente: ¿Cómo? ¿Qué dicen ellos? ¿Presionan a los profesores con esta situación?	1.- En el colegio de nosotros al menos los de media sí, al menos es que antes el instituto siempre era como un colegio de profesores que pasaban, pasaban, pasaban, buuu.... yo creo que en tu colegio también, era un pasadero de profesores no más y los alumnos lo percibían ... profesor siempre te decían, usted continúa este otro año con nosotros cierto, no se vaya a ir pos profesor, no puede ser ...o algunos derechamente oye ojala que se vaya este profesor ojala ... los alumnos también lo perciben, ... esa inestabilidad profesional heee ... que ven hacia los profesores. 2.- Bromas en relación a eso no, te preguntan, bromas no ... te preguntan claramente si te vas a quedar, que no se vaya, heee ... que nosotros por ejemplo podemos hablar para que no se vaya profe si hay algún problema etc. En el caso mío yo llevo cuatro años con mis alumnos y a mí me dicen derechamente profe usted tiene que ya sacarnos a nosotros, usted es un buen profesor de repente no se puede ir, tiene que sacarnos ya a cuarto medio, ya van en segundo pasaron a

		tercero medio. Pero no, ningún problema, pero tiene que ver la parte laboral también que me convenga a mí.
LENGUAJE EXPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	<i>1.- ¿Qué tipo de lenguaje explícito utiliza el sostenedor para imponer sus puntos de vista sobre los profesores?</i>	1.- La respuesta fue seca, no.... no más. 2.- Claro, ósea heee ... en el sentido de ... heee .. cuando ellos dicen nuestro colegio ... es por los sostenedores o el colegio se manda por el representante legal que es él o de repente no se determinados conceptos que ellos utilizan que bueno ahora sería como acordarme de determinados conceptos sería muy ambiguo, pero ellos utilizan mucho esos conceptos ... muchos los conceptos jerárquicos, muchos modismos, modismos comunicacionales para conversar, para empezar una comunicación y para terminar hee ... ellos inmediatamente su timbre de voz es mayor, timbre de voz bien marcado, bien fuerte, se hacen escuchar, bien hee ... en hecho bien fuerte y bien heee ... con pequeños altibajos heee ... relieve que se le dicen desde el punto de vista comunicacional que eso hacen ver que heeee ... la persona que no esta escuchando tiene que escuchar y tiene que entender porque ellos son los que tiene la razón ...
LENGUAJE IMPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	<i>1.- ¿Existen gestos o acciones implícitas donde el sostenedor impone su punto de vista sobre los profesores?</i>	1.- De hecho, de hecho siempre cuando hee ... tú por ejemplo no cumples determinadas metas de repente heee, vienen no sanciones directas, sino como sanciones indirectas, en el caso de los permisos, en el caso de, incluso es para la risa lo que te voy a contar, el saludo, de repente es distinto, la cercanía, la comunicación. 2.- Heee... hay colegas que les han quitado el saludo por rendimiento heee porque de repente a las veladas no se quedan, de repente los saludos son más secos o de repente derechamente les quitan el saludo y la comunicación se estropea. 3.- Gestos también hemos visto, gestos de alejamiento, gestos de indiferencia y eso ha ... 4.- hay determinadas posturas, determinadas miradas heee ... que utilizan la gente que esta a cargo de los colegios que hacen mantener las distancias, hacen mantener las distancias, hacen ver implícitamente de que ellos tiene el poder ... 5.- La forma de sentarse, la forma de pararse, la forma de mirar heee ... muy asimétrico, muy hacia abajo, heee ... una forma incluso para escucharte, la forma de tomar la mano, doblar la cabeza o de repente en forma ... estirar el mentón hacia arriba, ósea son formas heee ... de autoridad y muy autoridad, jerarquizada y las posturas corporales y para que decir los modismos, los modismos comunicacionales ... bueno es que yo, ósea, se centra en el yo, se centra en el yo, de ellos parte todo y eso ... eso simboliza de inmediato la jerarquía, la enorme jerarquía ...
		1.- No es una ley pareja, porque yo creo por algunos conflictos que yo he tenido con el rector, yo creo que por ahí se arrastra. De repente cuando.... algunos profesores siento que hay heee... es mas permisivo, porque son más cercanos

FORMAS DE REPRESIÓN	1.- ¿Qué problemas tienen los profesores que expresan sus puntos de vista abiertamente?	a él (sostenedor) son mas proclives a él, pero hay profesores que... que mmmm.... disculpa el termino que voy a utilizar, muy radical, pero mas derecho en lo que se tiene que ser y se alejan muchas veces de las posturas del rector no mas y ellos ya derechamente caen en como en desgracia, hee... lo atacan cuando tú pides permiso y ahí te dicen no ... no mas.
	2.- ¿Se producen despidos por no alinearse con las ideas del sostenedor y los directivos?	1.- no te exigen explícitamente, implícitamente te exigen que tú por ejemplo colabores, con esas cosas de repente, este año no se hizo pero el año 2005 se hizo varias veces como tres veces los típicos discos que hace el colegio o baile de repente o algún show que hace el colegio o las mismas veladas, que eso no corresponde a lo que es tu carga horaria, hay una presión implícita en el sentido de que ya nosotros como profesores tenemos que estar a cargo de esto y por lo tanto se necesita responsabilidad y ahí te preguntan quién tiene disposición, pero el que no tiene disposición te preguntan por qué y después cualquier cosa que tu pides permiso o de repente viene el quiebre, ósea para esto no tienes disposición pero para esto si, ósea ahí viene ... por eso hay que, hay que ver eso, yo por ejemplo el 2005 cuando yo tome mi Magíster y yo en varias oportunidades dije que no y cuando solicite permiso me lo negaron.
	3.- ¿Qué otras formas de represión se dan al interior del colegio hacia los profesores?	1.- Claro en... los consejos por ejemplo cuando tú hablas heee... no se les toma en cuenta mucho, se les trata de cortar inmediatamente la conversación o derechamente se trata de contra argumentar lo que ellos dicen, lo que ellos saben. 2.- Se les contra argumenta cualquier situación. 3.- No para nada, y tú te insertas en esa realidad y por lo tanto te olvidas, pero si hay un desgano, una frustración e incluso hay... mmmmmmm... un sentido de persecución, de repente hacia algunos profesores, yo no lo he sentido, pero hay profesores que me han comunicado de que ... heee, como que los persiguen. 4.- La persecución se podría decir con algunos profesores que... no comparten por ejemplo políticas de rectoría, el típico quemarse, ya a pesar que es menos en este colegio yo opino en este colegio, ya que es laico, pero existe eso, heee... una persecución con algunos profesores en el sentido de no adaptar algunos intereses que lo encuentra inapropiado, injusto muchas veces y lo expresan, inmediatamente tarde o temprano les llega una represalia. 5.- Seguramente, ya un poco de indiferencia, un poco sobre todo en los permisos, hee ... pero más que nada en eso

TRANSCRIPCIÓN TEXTUAL DE LAS RESPUESTAS DADAS POR CADA PREGUNTA EN LA ENTREVISTA PROFESOR DE LA CIUDAD DE CHILLAN

SUBCATEGORÍA	PREGUNTAS	RESPUESTAS DEL ENTREVISTADO
TIPO DE CONTRATO Y BENEFICIOS	1.- <i>¿Qué tipo de contrato tiene usted en su trabajo?</i>	1.- En este momento indefinido, dependiente de un sostenedor, a partir del tercer año ejerciendo dentro del establecimiento educacional pasa a contrato indefinido, los dos primeros años son ahí como entre comillas “probando” al profesor y si uno pasa al tercer año queda con indemnización, ósea al fin y al cabo lo que buscan ellos es que los dos años se orienten y al tercer año ya seguro pasa a contrato indefinido y de esa manera obviamente tienen que indemnizarlo en caso de que lo echen al tercer año, pero los dos primeros ya sin indemnización.
	2.- <i>¿Se le cancelan sus perfeccionamientos y sus bienios?</i>	1.- Me parece mucho que no, los bienios si, pero los cursos de perfeccionamiento no, los bienios se respetan; hasta el momento yo llevo un bienio y se respetan los bienios, pero aquellos bienios que tu los hagas dentro del establecimiento, si tu vienes con 10 bienios fuera del establecimiento ya, si vienes de otra ciudad trasladado, no te lo reconocen... me parece mucho que es así
	3.- <i>¿Sus periodos de vacaciones son respetados en su contrato?</i>	1.- Si son respetados, nada que decir de eso, todo, absolutamente todo... por eso es que nosotros trabajamos a full en diciembre cosa de que tener listo todo, todo heee... dos días antes del año nuevo se podría decir, entre el 28, 29 por ahí tenemos que terminar todo para que después no nos llamen durante las vacaciones, la idea es

		interrumpir lo menos posible las vacaciones...
	4.- ¿Usted goza de días administrativos?	1.- En eso voy a ser súper crítico, pero esta dentro de los extremos y del limite que ellos tienen, por ejemplo: se dice en... me parece mucho que para optar a un día administrativo, sino me equivoco son 5, porque son dentro del... uno trabaja 30 días no más, le pagan por 30 y como.... cuando tiene 31 días, por ese día son los 5 días que se van sumando en los meses que tienen 31, pero hay que prácticamente suplicar a la ... en este caso a la directora ya y mínimo con 15 o 20 días de antelación para que ellos lo analicen, lo reflexionen y de ahí ella pueda sacar una conclusión haber si realmente existen profesores que te puedan ir a cubrir a la sala, si no existen profesores lamentablemente no puedes, no puedes ya ... optar a un día administrativo, es súper difícil, súper complicado, además que te miran mal porque te hacen una serie de preguntas, un sin número de preguntas escudándose en que ellos también tienen que heee dar esa respuesta o un justificativo a la corporación, ósea más arriba de porque el profesor esta pidiendo un día administrativo, ósea al fin y al cabo en vez de pedir un día administrativo tu "falta y no más" ya por último que te descuenten el día ya, pero pedir un día administrativo es sumamente difícil, sumamente difícil ... 2.- El porque, que vas a hacer, esa cuestión es ilegal, si son cosas personales, si tramites imagínate ... yo entro a las 8: 00 de la mañana, hago clase en la nocturna los lunes y martes, entro a las 8:00 de la mañana y salgo a las 23: 15 de la noche, ósea nada, no me queda tiempo de nada, ni de hacer tramites administrativos, de oficina, nada en horario de oficina olvídalo, menos ir al banco, si tengo algún problema con mi tarjeta mala suerte no más, porque los días viernes yo salgo a las 13:30, ósea me quedan prácticamente 15 minutos para llegar al banco y si pido un día administrativo para hacer unos documentos, ir a firmar documentos al banco es imposible ...
		1.- yo siempre he dicho no queda ni el 10% ni el 5% para la investigación en educación y eso es base para nosotros, si a

	<i>5.- Con el tipo de contrato que usted tiene ¿Existen ganas de perfeccionarse en educación?</i>	nosotros ... nosotros en este caso la excelencia académica hee ... sea una óptima entrega de los conocimientos hay que planificar y para eso tiene que haber una investigación, no hay investigación, nosotros no tenemos el tiempo para investigar, absolutamente las 40 horas prácticamente son 40 horas en aula que yo tengo, entonces no tenemos tiempo para investigar y eso es la base para una buena clase, ahí esta el problema ...
TIPO DE RELACIÓN ENTRE SOSTENEDOR, DIRECTIVOS Y PROFESORES.	<i>1.- ¿Cómo es la relación laboral con el sostenedor y los profesores?</i>	1.- La relación es cero, cero relación porque es una especie de semidiós prácticamente aquí en la corporación, es intocable, yo te puedo decir que no es mala, no es mala ni buena tampoco, no tenemos relación con él, no hay relación, no hay ninguna relación ... yo creo que de todos los problemas que se suscitan dentro del establecimiento educacional, de los cuatro o cinco colegios que tiene el sostenedor, yo creo que él no esta al tanto de los problemas que hay ... si son los mandos medios, son los mandos medios de las jerarquías que ahí esta el meollo de la situación, no son las personas idóneas muchas veces que te pueden solucionar un problema, yo creo que por ahí va la cosa dentro de los establecimientos educacionales ...
	<i>2.- ¿Cómo es la relación laboral con los directivos y los profesores?</i>	1.- Claro, en ese sentido, redundo mucho con la respuesta anterior por la sencilla razón, porque ellos por hacerse notar bien ante el sostenedor pueden tapar muchos errores y los errores muchas veces se los adjudican al profesorado o a todo el trabajador que esta en el establecimiento ya, aunque ellos asuman una responsabilidad, ellos casi nunca asumen la responsabilidad, siempre están en este caso heee... tirando la pelota. A ver retomando esa respuesta, muchas veces, vuelvo a recalcar no son las personas idóneas que están en el cargo ya... siempre rebotan los problemas, siempre tiran la pelota pa otra parte y... por la sencilla razón de que ellos por aparentar que haciendo un buen trabajo ya no reconocen sus errores ya... son... hay una jerarquía muy verticalizada dentro del establecimiento y se destaca siempre

		por eso ya... están los directivos arriba, abajo el profesorado...
	3.- ¿Existe confianza de parte de los profesores hacia el sostenedor?	1.- Heeee... no, puede que lo haya, pero los riesgos son serios, en la mayoría de los casos el hablar te trae el despido.
	4.- ¿Existe confianza de parte de los profesores hacia los directivos (jefe de UTP, director, inspector general, etc)?	1.- Muy poca, no ... muy poca en el sentido de que, yo creo que ahí esta el problema ... muchas veces ella -directora- no reconoce el error porque es muy terca ya ... es muy llevada a sus ideas pero muy llevada a sus ideas y cuando ella comete un error siempre trata de tapar o da vuelta la situación para decir: no es que ese error que yo cometí ... lo cometí porque ustedes tuvieron el error, entonces ella nunca ha asumido errores ya ... nunca ha asumido errores... aunque ella tenga la culpa y ella muchas veces ha tenido la culpa o aunque no haya tenido la culpa ella esta a cargo ya ... y tiene que dar el ejemplo y con el ejemplo yo creo que tiene que defender a sus trabajadores, pero muchas veces el error lo ha cometido ella y otras personas, pero le hecha la culpa a las otras personas y ella sale libre de esa situación y de ese problema 2.- En particular para mi no, no hay confianza a excepción de los directivos que yo te estoy contando que se han ganado el respeto y además que eran profesores y sabemos la manera de pensar, la manera de ser y que no han cambiado entre comillas por el hecho de ascender, muchas personas han cambiado porque el cargo es así muy injusto, muy individualista, te aíslas mucho de las amistades que tenías, en el mismo caso del inspector general subió de profesor ya ... que era excelente como profesor a un cargo de inspección general y se desapareció del ambiente de entre los colegas y ahora volvió y volvió y nosotros le tiramos talla porque le decíamos "te das cuenta que hay diferencias cuando ustedes nos exigen y la carga es demasiado y cuando tu no cumples con los tiempos establecidos lo primero que hacen es condenarte y él esta súper apurado con todo, y ahora él reconoce, recapacita y se da cuenta que es muy distinto estar ... él como directivo ya a hacer su trabajo dentro de lo directivo a la presión que esta dentro del aula y a parte de hacer clase, a parte de planificación tienes que hacer

		miles de otras cosas extras ya ... y yo siempre he dicho no queda ni el 10% ni el 5% para la investigación en educación y eso es base para nosotros, si a nosotros ... nosotros en este caso la excelencia académica hee ... sea una óptima entrega de los conocimientos hay que planificar y para eso tiene que haber una investigación, no hay investigación, nosotros no tenemos el tiempo para investigar, absolutamente las 40 horas prácticamente son 40 horas en aula que yo tengo, entonces no tenemos tiempo para investigar y eso es la base para una buena clase, ahí esta el problema ...
	5.- ¿Existe libertad de expresión por parte de los profesores hacia el sostenedor y los directivos?	1.- Ahora, ahora estamos llegando a esa circunstancia ya cuando ya esta muy pesado el ambiente, cuando esta muy critico, muy estresado pero muchas veces cuando uno trata de hacer una critica constructiva ellos piensan que es una critica destructiva y cuando nosotros creemos que todos vamos remando para el mismo lado y esa critica constructiva va a ayudar a un buen funcionamiento, ellos piensan todo lo contrario, ósea al fin y al cabo uno si va a ser un aporte que hagan algo, que podamos crear algo en pos de un beneficio para todo el cuerpo docente de todo el establecimiento, ellos te miran mal, como que te estas quemando solo y muchas veces no te siguen por ende no hay sindicato ... 2.- Tenemos una ... una ... hay una instancia que se esta haciendo porque hasta el año pasado no había ni siquiera comité paritario, no había nada, ósea ni comité de seguridad no recuerdo bien, pero el comité paritario es lo básico, es lo básico que tiene que haber dentro de un ... dentro de un establecimiento y ni eso, porque eso se creía dentro de la ignorancia que tienen algunos directivos que eso era parte de un sindicato, entonces eso ... heee ... no se trataba en los consejos y además no había mucho conocimiento al respecto por parte del cuerpo docente, de que por obligación tenía que haber un ... un comité paritario. 3.- Si es respetuoso, pero cuando uno trata de decirle que esta mal la situación ella -directora-simplemente no te escucha, entre comillas ella saca a flote su Magíster que me parece mucho que fue

		a distancia, no estoy en contra de eso pero entre un Magíster a distancia, un estudio a distancia a presencial hay mucha diferencia y ella siempre lo saca a flote ya ... se hace ver todo su currículo que tiene ya, pero el fondo que quiere llegar ella es bueno, pero la forma en que nos pide las cosas es totalmente errado ... 4.- Heeee... no, puede que lo haya, pero los riesgos son serios, en la mayoría de los casos el hablar te trae el despido.
CLIMA ORGANIZACIONAL	1.- ¿Cómo es el ambiente laboral en el colegio?	1.- Es netamente verticalizado partiendo por la directora... 2.- Netamente un obrero más, si de hecho y esto es muchas veces lo decimos de manera visceral heee ... cuando ya explota la situación nosotros lo único que queremos es mandarnos a cambiar 3.- el ambiente bueno se da entre los colegas, pero para nada con los directivos ... pero también hay un par de directivos que se han ganado el respeto y los incluimos ... lo otro, yo siempre lo he dicho, le siento respeto a su cargo pero no a la persona ya y hay otros directivos que se han ganado el cariño y el respeto al ... al se podría decir al cargo y a la persona, entonces hay muchas maneras de poder decir mira este directivo es acá y acá, mira te vuelvo a repetir el fondo de lo que ellos quieren es muy bueno pero va en la forma, en la forma de pedir, en la forma de exigir; usted tiene que hacer esto hasta este tiempo te damos plazo pero después de ese plazo te dan otros trabajos más dentro del mismo plazo y te dan otras tareas y tu tienes que cumplir 3.- Deficiente, pero ha mejorado, uno siempre trata de decir cosas productivas y criticas constructivas vuelvo a reiterar eso de las criticas constructivas, yo muchas veces he dicho las cosas y yo también soy muy visceral, ósea digo las cosas y después las pienso y a veces he cometido muchos errores por eso mismo, pero me gusta la sinceridad y las cosas que las digo ya esta bien ... los primeros años yo trataba de no decir las cosas porque me significaba la pega pero ahora es igual ja ja ja ... 4.- cada dos días tenían prueba y los alumnos estaban estresados y eso era lo que los directivos no querían reconocer, entonces al fin y al cabo, yo les dije que muchas veces se rendía mucho más cuando te reconocen las cosas positivas que las cosas negativas y eso en el colegio se esta fallando porque se reconoce mucho las cosas negativas, pero muy poco las cosas positivas, entonces yo creo que por ahí esta fallando el llevar las riendas de un buen clima

		dentro del colegio...
	2.- ¿Cómo es el ambiente laboral a fines de año, principalmente en el mes de diciembre?	1.- Muy similar al mes de julio, súper estresante ... es súper complicado también para algunos colegas, esto se ve en el ambiente ... los últimos días estamos haciendo los informes de notas, los informes de personalidad, estamos concentrados y de repente te mandan a buscar, te dicen “profesor tanto a la oficina de dirección” y ahí hay una comisión del cuerpo directivo en que te despiden ... ese temor esta en que “profesor sabe que lo necesitan en dirección” los últimos días de clases, eso quiere decir que hay indicios de algo malo porque nunca te van a llamar para felicitarte
	3.- ¿Qué es lo mejor de su trabajo?	1.- El ambiente que se da con algunos colegas, nada que decir ... con los auxiliares
	4.- ¿Qué es lo peor de su trabajo?	1.- si el único problema es el ambiente que se vive con el cuerpo directivo y muchas veces eso puede seguir hacia arriba porque ellos tienen que responder, se le entiende el fondo pero no la forma... 2.- Lo peor, una que a mi... que yo... que a mi me gusta en ese sentido la pedagogía pero la investigación... no hay tiempo para la investigación, ósea el tiempo que entre comillas se debería ocupar para una investigación se hace en otras cosas que son totalmente innecesarias, pero para el establecimiento educacional, para el sistema que tienen ellos es súper importante... 3.- para hacer todas las cosas extras que nos piden, no hay tiempo y eso no lo reconocen, eso no reconocen los directivos que nos falta tiempo para entregar todo lo que nos piden... uno lamentablemente no se saca el apellido, uno es profesor dentro y fuera del establecimiento y te tienes que llevar trabajo para la casa siempre o sino no alcanzas...
	5.- ¿Ud. se siente comprometido con su colegio o liceo? ¿Se la	1.- Yo me siento comprometido con mi trabajo para satisfacer las necesidades de los alumnos en ese orden y no con el establecimiento... si existiera el mismo ambiente cuando yo fui alumno sería diferente, ahora no hay mística, los chiquillos lo único que quieren es salir del colegio, no quieren el colegio por la sencilla razón de que hay mucha presión ya... 2.- Lo que merma las ganas de trabajar en el colegio es la desigualdad, ya que si entro a

	<i>“juega” por su trabajo?</i>	las 8: 00 y llego 10 minutos tarde me los descuentan, pero en la tarde puedo salir una hora más tarde por una reunión que se alargó no te pagan un peso más y más encima tienes que anotar una hora de retiro que es falsa, entonces tienes que ser equitativo porque eso va mermando las ganas de seguir, el compromiso ... haaa colega usted está alegando porque sale media hora más tarde pero esto es en beneficio de todos porque todos nos vamos tarde ... siempre te sacan esas palabras el cuerpo directivo y como yo me fui a las nueve de la noche ayer y como me fui a las diez y cómo tuve que venir el sábado a trabajar y ustedes están en la casa ya ... quieren que nosotros seamos iguales que ellos y además la manera de exigir, la manera de pedir las cosas, son netamente autoritarios ...
	<i>6.- ¿En qué aspectos de su vida profesional y personal se ve afectado por las condiciones laborales? Enumere y en lo posible fundamente sus respuestas.</i>	1.- No sé, te cuento a mí me pusieron un taller ya ... de historia para preparar a los chicos para las Fuerzas Armadas que es la tercera prioridad que tienen los alumnos en el establecimiento ... todos los días lunes, tenía 35 “cabros” y de esos 35 yo tengo que seguir hasta fin de año, pero encuentro totalmente absurdo seguir hasta fin de año si las pruebas se dan en agosto, que voy a hacer con los “cabros” y tengo asistencia ... una de las mayores asistencias porque yo aparte de eso le hago acondicionamiento físico y en eso enganché a los “chiquillos” ¿qué voy a hacer después de los exámenes? Entonces ahí está el problema, yo quiero hacer otras cosas ... quiero investigar pero no, ellos piensan que meterse al Computador, meterse a Internet es perder el tiempo a no ser que este bajo la supervisión de un directivo ... además se hacen muchas cosas extras que son innecesarias, muchos trabajos, mucha presión en el sentido de que uno tiene que responder en los tiempos que ellos estipulan ... eso de estar con ... con una presión de tener un tiempo exigido, pero aparte de ese tiempo si nosotros tuviéramos el tiempo para hacer las cosas ... porque nosotros salimos de clases a las 4:30 hrs y hasta las seis tenemos que hacer talleres ya y después tenemos una o dos horitas comillas
	<i>7.- ¿Ud. puede compartir sus ideas con sus colegas acerca de su trabajo con plena libertad? ¿Qué riesgos se corren?</i>	1.- yo creo que se da un ambiente laboral dentro del cuerpo docente tan rico, tan hermoso, tan bonito, tan ameno, aunque sean 10 minutos en los recreos, pero si no existiera yo creo que varios no estaríamos ahí, me incluyo ... el ambiente bueno se da entre los colegas, pero para nada con los directivos ...
	<i>8.- ¿Los alumnos logran percibir la inseguridad laboral de los docentes? Si la respuesta es positiva responda lo siguiente: ¿Cómo? ¿Qué dicen ellos? ¿Presionan a los profesores con esta situación?</i>	1.- Si y eso se comprueba porque las jefaturas las cambian todos los años y colocan profesores nuevos y los mismos alumnos reclaman. Hasta los apoderados reclaman ya que no hay un hilo conductor que conozca las problemáticas internas del grupo curso. Los alumnos se dan cuenta de la inseguridad laboral de los profesores y los apoyan. Tienen la capacidad de reclamar cuando echan a algún profesor porque esto es como una puerta giratoria.

LENGUAJE EXPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES	1.- ¿Qué tipo de lenguaje explícito utiliza el cuerpo directivo para imponer sus puntos de vista sobre los profesores?	1.- A ver, el lenguaje explícito que ella tiene es el yoyo. Yo he hecho esto, hecho esto otro, yo hice esto y ustedes tienen que hacer lo mismo o si no, las puertas están abiertas, así de claro. Esto lo dice siempre... las personas que no me sirven ya saben lo que tienen que hacer, siempre dice esto frente a todos, en consejo... y todos nos quedamos callados porque si tu hablas es que tu estas en contra de ella. Incluso ha obligado a colegas para que renuncien para no pagarles una indemnización.
	2.- ¿Existen palabras o modismos frecuentes que utiliza el cuerpo directivo para imponer sus puntos de vista sobre los profesores?	1.- A ver, el lenguaje explícito que ella tiene es el yoyo. Yo he hecho esto, hecho esto otro, yo hice esto y ustedes tienen que hacer lo mismo o si no ...
LENGUAJE IMPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	1.- ¿Existen gestos o acciones implícitas donde el cuerpo directivo impone su punto de vista sobre los profesores?	1.- No escucha, mira en reloj, no te toma en cuenta y eso es una falta de respeto... estos son como unos modismos o gestos de indiferencia que ella -directora-tiene con los profesores que no le caen en gracia.
FORMAS DE REPRESIÓN	1.- ¿Qué problemas tienen los profesores que expresan sus puntos de vista abiertamente?	1.- Creo que la última vez que se hizo sindicato en el otro establecimiento de la misma corporación fueron como 20 y a los 20 los echaron... 2.- Si de hecho, de hecho despido, si el despedido. Muchas veces buscan una justificación por el cual te van a despedir, buscan un subterfugio como para decir "ha ya" no lo vamos a echar porque esta formando un sindicato, sino que vamos a ver que "yayita" ha tenido en estos tres, cuatro, cinco, seis años que lleva trabajando ahí para poner hincapié en eso y poder echarlo además que hay algunos que se están escudando en que dentro del comité paritario tu tienes fuero por dos años si no me equivoco, entonces esos mismos pueden ser los encargados de formar el sindicato, cosa que puedan ser intocables entre comillas durante dos años ... 3.- Heee... en particular un colega que critico mucho y se fue al año, se fue despedido... el criticaba mucho el sistema del colegio, estaba remando al revés para otro lado y por lo tanto cortaron por lo sano... y lo que le decía a la directora era razonable, sobre todo en los tiempos, en la presión, en la cantidad de trabajo extra que tu haces fuera del aula fuera de hacer las clases ahí radica todo... Si claro, te buscan hasta que te echan... Una colega demando a la

	2.- ¿Se producen despidos por no alinearse con las ideas del sostenedor y los directivos?	jefa de UTP, por acoso laboral. Esto se dio por una cosa extraacadémica que unos alumnos tenían que ir a jugar a la pelota y a ella le dijeron: mire, sería bueno que usted no vaya con su curso porque es medio desordenado y usted no creo que fuera del establecimiento puede tenerlos tranquilos. Bueno, la profesora igual los llevo y devuelta los estaba esperando la jefa de UTP. Los cabros se portaron súper bien y la jefa de UTP le dice “como usted es una persona irresponsable, yo le di una orden y usted no la cumplió”. Esto y otras cosas más se las dijo frente a los alumnos y la profesora se puso a llorar. El marido de esta profesora pertenece a la directiva del colegio de profesores y demandaron a la jefa de UTP por acoso laboral. Luego, a final de año echaron a la profesora y todavía están en el juicio.
	3.- ¿Qué otras formas de represión se dan al interior del colegio hacia los profesores?	1.- usted tiene que hacer esto hasta este tiempo te damos plazo pero después de ese plazo te dan otros trabajos más dentro del mismo plazo y te dan otras tareas y tu tienes que cumplir y si no cumples con uno de esos te empiezan a ... hay una hojita de vida ... como son entre comillas entre positivas y negativas de los profesores, entonces cuando tu no cumples ciertos plazos a pesar de toda la carga académica que tu tienes, de toda la carga extra que te dan ya no respondes por uno de ellos tu tienes que ir a firmar porque tu te saliste de los márgenes de tiempo que te dan ... muchas veces uno dice que no ... no voy a firmar no más, entonces te colocan docente se rehúsa a justificar su falta si es grave, si es leve, pero muchas veces cuando tu haces beneficios heee ... es porque cumpliste no más, ahí sopesa más lo negativo que lo positivo ...

TABLA N° 1
SÍNTESIS INTERPRETATIVA DE LAS RESPUESTAS DADAS EN LA ENTREVISTA DE LA PROFESORA DE LINARES POR CADA
SUBCATEGORÍA

SUBCATEGORÍA	SÍNTESIS INTERPRETATIVA
TIPO DE CONTRATO Y BENEFICIOS	1.- Después que el profesor esta un par de años “a prueba” se procede a firmar un contrato indefinido. Este contrato, se firma siempre y cuando, el profesor logre ser evaluado en forma aceptable por el equipo directivo del colegio. Lo poco transparente de esta evaluación se evidencia por la profesora entrevistada en varias ocasiones, ella señala que hay porcentajes de esta evaluación que son aplicados en forma errónea y el trámite burocrático para solucionarlo es muy extenso, ya que hay que enviar una carta a la corporación, hecho que nadie ha realizado hasta el momento. 2.- En el colegio no se pagan los perfeccionamientos de ningún tipo, incluidos los Magíster, los bienios se cancelan siempre y cuando el número de alumnos sea igual o superior a 550. Este año no se cumplió la meta de alumnos (550) y por lo tanto, este año no se cancelan los bienios. 3.- El deseo de cancelación de los bienios, hace que los profesores de forma explícita e implícita, busquen alumnos para el colegio e incluso lo promocionen dentro de la ciudad. 4.- En la actualidad, la corporación educacional manifiesta que no hay dineros para el pago de perfeccionamientos y bienios. La profesora señala que el único interés del colegio es que el número de alumnos crezca y así las ganancias sean las mejores. En conclusión, el colegio tiene un carácter netamente lucrativo, no importando la calidad de alumnos. 5.- En el caso de cancelación de bienios, el profesor debe estar contratado por una cierta cantidad de horas y es la corporación la que define los montos que se van a cancelar por bienio. En ningún caso es lo que corresponde según Estatuto Docente. 6.- Cuando hace tres años atrás, se cancelaban los bienios, los profesores tuvieron que contratar un abogado para que realizará la negociación. Estos solo fueron un grupo de profesores que gozo de estos beneficios. 7.- El periodo de vacaciones de los profesores es respetado, pero cada vez están ingresando antes a clases.(última semana de febrero) 8.- En el contrato de la profesora no se encuentra especificado si existen días administrativos. En la práctica, no existen. Para acceder a un día de permiso es necesario llenar una solicitud que se dirige a rectoría y que la firma el administrador; finalmente, el rector autoriza o rechaza el permiso. En caso de aceptarlo hay dos opciones: con goce de sueldo o sin goce de sueldo. La autorización o rechazo del permiso va a depender de la relación que tiene el rector y el inspector con el o la profesora que solicita la autorización. Se han dado dos casos en que se ha negado el permiso, pese a que las profesoras solicitantes se han encontrado enfermas. La profesora señala que es como “una devuelta de mano”. Es al final una sanción. 9.- La profesora manifiesta el deseo de perfeccionarse por su compromiso con la educación y con los alumnos, no así por la institución que la cobija laboralmente.

TIPO DE RELACIÓN ENTRE SOSTENEDOR, DIRECTIVOS Y PROFESORES.	1.- Hay que tener una buena relación con el rector para no tener problemas en el colegio. Además, de esta forma es más fácil lograr cosas. El tener una buena relación con el rector significa alinearse con las políticas de rectoría que dicen relación con no cuestionar nada del trabajo. 2.- Nos señala la profesora una situación gravísima donde no se respeta la ley por parte del rector en primer caso y luego por el sostenedor. La situación es la siguiente: Un profesor a fines de diciembre fue a preguntar a rectoría si continuaba el siguiente año y nunca le respondieron, lo tramitaron en todo momento; finalmente, en el mes de marzo se entero que no continuaba porque habían contratado a otro profesor de su misma especialidad. Toca la coincidencia que era amigo suyo. Solo se entero porque su amigo le contó. Este hecho nos demuestra la poca importancia que tienen algunos profesores para los colegios del sistema particular subvencionado. 3.- La mayoría de los profesores prefiere callarse frente a los directivos y no cuestionar nada de su sistema laboral. Existe miedo al despido en los profesores jóvenes y viejos. No se cuestiona nada porque eso genera conflictos con los directivos. 4.- El rector trata de dejar contento a todo el mundo: apoderados, alumnos y profesores. No queda mal con nadie. 5.- Al rector le tienen miedo porque a tratado mal a algunos colegas. Las personas que le tienen más miedo son los jóvenes. Esta situación genera un temor constante hacia su persona. 6.- El mal trato del rector hacia los profesores se refleja en la siguiente situación: Una profesora de Biología renuncio al colegio por un mejor ofrecimiento. Le informa al rector quien la trata en duros términos, entre ellos le dice: “por lástima pasaste un año más en el colegio”. Luego sale de la oficina del rector tiritando y llorando. 7.- La profesora entrevistada manifiesta que le tiene confianza al rector, pero sabe que es una persona de doble estándar, que nunca queda mal con nadie. Además manifiesta que los demás profesores no le tienen confianza. 8.- No hay confianza en la Jefa de Unidad Técnica Pedagógica porque se manifiesta por los profesores que no es la persona idónea para el cargo. La profesora señala que asumió el cargo porque es una de las profesoras más antiguas en el colegio. La misma situación ocurre con la orientadora. 9.- “Todo es al lote en el colegio” según la profesora. No hay informaciones oficiales por parte de los directivos; todo es “Bajo cuerda” 10.- Se cuestionan las decisiones de los profesores por parte de Inspectoría General. Un día un alumno insulto a una profesora, la cuál pidió la suspensión del alumno frente a lo cual el inspector no accedió manifestando que él debía escuchar la otra versión. En conclusión se pone en duda la palabra de la profesora. Finalmente el alumno no fue suspendido. 11.- Existe desconfianza entre todos los estamentos del colegio, en palabras de la profesora entrevistada: “es un ambiente cínico”. 12.- Para manifestar el descontento por algunas situaciones, los profesores deben enviar una carta hacia la presidencia de la corporación y luego esperar respuesta. Nadie lo ha hecho hasta el momento. 13.- No existe libertad de expresión por parte de los profesores sobre sus condiciones laborales, se acepta lo que hay sin ningún tipo de cuestionamiento. 14.- Si se habla más de la cuenta hay un llamado de rectoría y “hasta ahí no más llegaste” según palabras de la profesora. 15.- los profesores no cuestionan nada de su trabajo porque el cuestionar significa una merma en el puntaje de la evaluación de final de año que se le realiza a los profesores. Todo gira en torno a la evaluación del equipo directivo que se realiza en el mes de diciembre. 16.- Cuando se ha tratado de comentar alguna situación laboral que afecta a los profesores se corta de inmediato el tema por parte del rector; “no ese tema no corresponde a esta instancia” se dice por lo general. Hacen callar a los profesores. Luego viene el llamado de rectoría donde se les llama la atención a los profesores “cuestionadores”
	1.- Existe desconfianza entre todos los estamentos del colegio, en palabras de la profesora entrevistada: es un ambiente cínico. Es un

CLIMA ORGANIZACIONAL	ambiente irónico, de envidia, de celo profesional principalmente en Enseñanza Básica. Incluso se han dado situaciones de traición entre profesores que se van a acusar entre ellos frente a rectoría. 2.- Hay miedo por parte de los profesores incluso para situaciones legales como es organizar un sindicato. Se sabe que hay sanciones de por medio por organizar un sindicato. La sanción más común es el despido. 3.- Cuando se habla de formar un sindicato, los profesores jóvenes principalmente evaden el tema “se corren”; tienen miedo. 4.- En el colegio hay que hacer de todo para mantener el trabajo: atender apoderados, hacer asados con tu curso, hacer actividades extraprogramáticas, etc. Sin embargo, nada de esto está en el contrato de trabajo. 5.- El ambiente de final de año es muy tenso, porque la mayoría de los profesores tiene contrato a plazo fijo y todos dependemos de la evaluación de diciembre. 6.- A final de año los profesores se encuentran desmotivados, de mal genio, estresados, con mucha tensión por la duda permanente de la continuidad laboral, el más mínimo roce genera un conflicto. Además, el cuerpo directivo no informa en diciembre de los resultados de la evaluación. Los profesores tienen que andar siguiendo al rector para saber si continúan trabajando y no les dicen nada, lo que provoca un sentimiento de angustia severo en los profesores, especialmente en los nuevos. Todo esto genera la nula proyección de los profesores porque no saben lo que va a pasar. 7.- Existe mucho cinismo en el colegio, “<i>es un nido de víboras</i>” el colegio. 8.- El mal clima organizacional genera individualismo y cero trabajo en equipo en los profesores. La profesora entrevistada prefiere quedarse en la sala de clases durante los recreos para evitarse problemas con los demás profesores. Además, manifiesta sentirse incrédula frente a todo lo que ocurre en el colegio. 9.- Los alumnos perciben la inseguridad laboral de los profesores, saben de la evaluación de final de año. Manifiestan alternativas de ayuda para que no despidan a los profesores con los cuáles ellos tienen simpatía. (cartas a rectoría por lo general)
LENGUAJE EXPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	1.- En todo momento frontal. Además se utilizan cartas de notificación, principalmente para los resultados de la evaluación. 2.- El rector impone sus ideas, no las decide con los profesores; maneja muy bien ese aspecto
LENGUAJE IMPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	1.- Todo es implícito en el colegio, nada es oficial. 2.- Todos saben que hay que hacer cosas para mantenerse trabajando en el colegio. 3.- Cuando el rector está molesto con algún profesor no lo mira, pasa por el lado con la cabeza agachada, no le habla a los profesores.
FORMAS DE REPRESIÓN	1.- Los profesores que han manifestado lo que ellos piensan se han ido despedidos al año. Les buscan un error en su quehacer profesional y los despiden; hacen parecer que el despido no fue por los cuestionamientos, sino por los supuestos errores del profesor. Incluso, se han dado despidos al finalizar el primer semestre. 2.- Los profesores que han manifestado sus puntos de vista han sido catalogados de conflictivos y han sido acallados en los consejos de profesores. 3.- Se han dado casos de persecución en contra de los profesores que han cuestionado el sistema laboral del colegio; esta persecución ha finalizado con el despido del profesor. 4.- La represión y la violencia física también es utilizada por los apoderados, ya que en una ocasión un profesor del colegio fue golpeado por un apoderado en el estacionamiento del establecimiento aduciendo malos tratos con su hijo. Antes de esta situación, le había mandado los Carabineros y los Detectives.

TABLA Nº 2
SÍNTESIS INTERPRETATIVA DE LAS RESPUESTAS DADAS EN LA ENTREVISTA POR EL PROFESOR DE PARRAL POR CADA
SUBCATEGORÍA

SUBCATEGORÍA	SÍNTESIS INTERPRETATIVA
	1.- El profesor de Parral cuenta con un contrato indefinido. 2.- No se pagan los perfeccionamientos de ningún tipo en el colegio, incluidos los magísteres, tampoco los bienios. Esta situación provoca que los profesores se mantengan estancados en sus ganas de perfeccionarse. 3.- Las vacaciones se respetan, sin embargo, este año se tuvo que trabajar dos semanas en enero.

TIPO DE CONTRATO Y BENEFICIOS	4.- En el colegio no hay permisos administrativos. Incluso el profesor entrevistado no solicitó ningún permiso durante el año 2006 y cuando pidió un día administrativo para asistir a la licenciatura de su hermana se lo rechazaron. Existen muchos “peros” cuando se solicita un día administrativo. 5.- Existe un desigual sueldo por la misma cantidad de horas entre los profesores del sistema particular subvencionado. Por ejemplo: los profesores de matemáticas y ciencias ganan cerca de \$120.000 más que los “otros” profesores por la misma cantidad de horas servidas. Esta situación obedece a la escasa oferta de profesores de matemáticas.
TIPO DE RELACIÓN ENTRE SOSTENEDOR, DIRECTIVOS Y PROFESORES.	1.- El sostenedor es considerado por el entrevistado, una persona muy egocéntrica, además la imagen que el proyecta a los profesores es muy asimétrica, es decir: el está en la cúspide y todos los demás abajo 2.- Los directivos del colegio supervisan clases sin previo aviso para evaluar a sus profesores, esta situación genera mucha presión en los profesores 3.- No se da una adecuada comunicación entre el cuerpo directivo y los profesores. Sumado a esto, la opinión y las resoluciones de los profesores no son respetadas por el sostenedor y el rector del colegio. Esta situación la resumo de la siguiente manera: en consejo de profesores se decidió cancelar la matrícula a un alumno por serios problemas de disciplina incluidos insultos a profesores. Todos los profesores adoptan la medida y a la semana, el alumno nuevamente ingresa a clases porque el sostenedor decidió no cancelarle la matrícula. El motivo de la no cancelación de la matrícula, no se explicó nunca por parte del sostenedor. 4.- El rector acomoda todo en relación a sus intereses, incluso llega a la situación de “quemar” a un profesor para salvarse él. Estas situaciones han provocado una desconfianza hacia él por parte del profesorado. La desconfianza se manifiesta aún más hacia el sostenedor ya que cuando hay opiniones que no le parecen levanta la voz y la discusión se acaba. 5.- En el colegio no hay libertad de expresión por el miedo implícito al despido. Los profesores prefieren quedarse callados y decir las cosas por “atrás”, incluidos los profesores más antiguos.
CLIMA ORGANIZACIONAL	1.- Los profesores manifiestan una enorme inseguridad laboral que se acentúa principalmente a final de año, además se sienten desprotegidos desde el punto de vista legal, consideran que pueden ser despedidos por cualquier cosa sin margen a reclamo posterior. Esta inseguridad laboral a fin de año provoca nerviosismo, bromas de despido, más rigurosidad en las clases, más apego a los alumnos y lo más lamentable de todo: provoca situaciones de poca valoración profesional, en otras palabras: hay profesores que le “hacen la pata” al rector y al sostenedor. 2.- Otra situación lamentable es la persecución que sufren algunos profesores que no comparten algunas políticas con rectoría. A esos profesores tarde o temprano les va a llegar una represalia. 3.- el profesor manifiesta explícitamente tener un compromiso total con su trabajo y los niños, pero deja ver que este compromiso no es con la institución. 4.- El no sentirse tomado en cuenta provoca una sensación de desganado y una merma en el rendimiento de los profesores que trae como consecuencia, no tener ganas de ir a trabajar. Todo esto provoca negatividad para todo lo que el colegio propone. 5.- Otra situación laboral que afecta negativamente al profesor de Parral es el bajo sueldo con respecto a profesores de otras instituciones educativas. Este hecho, provoca la nula posibilidad de continuar sus estudios de Magíster, lo que afecta enormemente su desarrollo profesional y personal. 6.- En lo personal, los malos sueldos le impiden al profesor asistir a una buena obra de teatro y también no permite comprar de libros nuevos para actualizarse, en palabras del profesor “te vas aburguesando” “te vas conformando con lo que se tiene”. 7.- Hay escasa confianza entre los profesores para hablar de sus condiciones laborales, ya que hay “profesores

	<i>espías</i>” que basan su estabilidad laboral en la “<i>copucha y el pelambre</i>”, que luego se lo comunican al rector. 8.- Cuando se expresa abiertamente alguna situación desfavorable en lo laboral abiertamente, se corren grandes riesgos. A modo de ejemplo: en el colegio de Parral, una profesora que tenía 18 años de trabajo en el colegio, cuestiono abiertamente algunas políticas del colegio ... a final de año fue despedida porque no se adecuaba a las políticas institucionales. Este suceso provoco miedo en los profesores y cerceno la capacidad de cuestionamiento que algunos profesores aún tenían. 9.- Los alumnos perciben la inseguridad laboral de los profesores. Hay alumnos que los apoyan, pero otros piden explícitamente que los echen del trabajo.
LENGUAJE EXPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	1.- El sostenedor y los directivos usan muchos conceptos jerárquicos para manifestar sus opiniones sobre los profesores. Por ejemplo, cuando ellos hablan del colegio dicen “nuestro colegio” con el claro propósito de señalar que ellos son los dueños y que los demás deben acatar lo que ellos dicen sin cuestionamiento alguno. 2.- Los directivos, incluido el sostenedor hablan bastante fuerte, se hacen notar, utilizan bastantes relieves para hacerse escuchar y se centran en el yo; yo hago esto, yo hago esto otro, yo soy, etc. De ellos parte todo, ellos simbolizan la autoridad.
LENGUAJE IMPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	1.- La molestia de los directivos con los profesores se manifiesta con algunos gestos de indeferencia, gestos de alejamiento. Además, la postura del mentón siempre hacia arriba como mirando hacia abajo a los demás, la forma de tomar la mano es muy blanda.
FORMAS DE REPRESIÓN	1.- Cuando no se cumplen determinadas metas hay sanciones por parte de los directivos. Por ejemplo: no hay permisos para nada. Además, se empiezan a sentir las distancias con los directivos, los profesores no se sienten tomados en cuenta, incluso, hay profesores que les han quitado el saludo porque no se han quedado a las veladas que el colegio organiza. 2.- Cuando los profesores cometen un error “caen en desgracia” con el rector. En esta instancia se puede esperar cualquier cosa. 3.- Cuando se expresa abiertamente alguna situación desfavorable en lo laboral abiertamente, se corren grandes riesgos. A modo de ejemplo: en el colegio de Parral, una profesora que tenía 18 años de trabajo en el colegio, cuestiono abiertamente algunas políticas del colegio... a final de año fue despedida porque no se adecuaba a las políticas institucionales. Este suceso provoco miedo en los profesores y cerceno la capacidad de cuestionamiento que algunos profesores aún tenían. 4.- En varias ocasiones del año se hacen fiestas de los alumnos y se les solicita colaboración a los profesores, todos saben implícitamente que tiene que colaborar. De lo contrario, no puedes pedir nada en el colegio porque se saca a relucir que el profesor no ayudo para X actividad, pero solicita permisos. 5.- Los profesores que tratan de cuestionar alguna situación laboral no son tomados en cuenta por los directivos, se les corta de inmediato o de lo contrario, se les contra argumenta todo lo que ellos dicen 6.- Existen profesores que manifiestan persecución por parte de los directivos cuando los primeros no comparten las políticas de rectoría. A estos profesores, en cualquier momento les va a llegar una represalia.

TABLA N° 3

SÍNTESIS INTERPRETATIVA DE LAS RESPUESTAS DADAS EN LA ENTREVISTA DEL PROFESOR DE CHILLAN POR CADA SUBCATEGORÍA

SUBCATEGORÍA	SÍNTESIS INTERPRETATIVA
TIPO DE CONTRATO Y BENEFICIOS	1.- El profesor de Chillan manifiesta que tiene contrato indefinido a partir del tercer año de trabajo, luego de pasar dos años “a prueba”. En el colegio no se pagan los perfeccionamientos, los bienios si, pero siempre y cuando, los bienios se cumplan en el colegio y lo que se paga no es lo legal. El periodo de vacaciones de los profesores es respetado en su totalidad. 2.- En el colegio no existen los días administrativos. Cuando un profesor necesita un día de permiso lo debe solicitar con 15 o 20 días de anticipación, de esta forma, la directora tendrá el tiempo suficiente para analizar dicho permiso. Además, cuando se solicita un día de permiso los directivos hacen una serie de preguntas del porque el día de permiso. Finalmente, los profesores optan por faltar un día al trabajo, que a final de mes es descontado del sueldo del profesor. 3.- Con la gran cantidad de trabajo que tienen los profesores no queda tiempo para la investigación educativa y obviamente, menos tiempo para perfeccionarse.
TIPO DE RELACIÓN ENTRE SOSTENEDOR, DIRECTIVOS Y PROFESORES.	1.- La relación con el rector es nula, incluso, el profesor lo compara con un semidiós ya que es una persona intocable. Además, señala que el problema en el colegio son los mandos medios refiriéndose al equipo directivo del colegio, manifiesta que no son las personas idóneas para solucionar los problemas, siempre “se tiran la pelota” o le echan la culpa a los profesores para quedar bien. Sumado a esto, la relación profesores directivos es muy verticalizada; es decir, los profesores muy abajo y los directivos muy arriba. 2.- Según el profesor entrevistado, no existe confianza de los profesores para con los directivos, el hablar trae muchos riesgos, incluso el despido. Esta situación de desconfianza y temor es mucho más fuerte con la directora del establecimiento porque ella es muy terca, no asume nunca los errores, siempre le echa la culpa a los profesores, aunque ella sea la culpable. Ahora, hay un directivo en el colegio que se ha ganado el respeto de los profesores porque ha sido conciente y además porque él antes trabajaba en aula. 3.- En el colegio no existe la libertad de expresión y cuando los profesores realizan criticas constructivas no son entendidas de esta manera por los directivos. Hay un fuerte riesgo de despido cuando alguien expresa las cosas que le parecen injustas en su trabajo. 4.- La directora no escucha a los profesores cuando le tratan de manifestar que algo esta mal, de inmediato saca a relucir su Magíster y lo extenso de su currículum para acallar las criticas.
	1.- El profesor manifiesta que en el colegio las relaciones se dan en un ambiente demasiado verticalizado, donde los directivos tienen todo el poder en desmedro de los profesores, llegando incluso a considerarse como “un obrero más”. Sin embargo, también manifiesta que hay directivos que se han ganado el respeto de los profesores. 2.- Es un ambiente laboral con demasiado trabajo y muy poco tiempo para cumplir las tareas encomendadas, además, antes de finalizar un trabajo se encomienda otro y otro más. Esta situación provoca en los profesores demasiada presión. En palabras del profesor entrevistado, en un ambiente laboral deficiente. 3.- En el colegio se destaca mucho lo negativo, se le reprende y se toman sanciones, sin embargo, lo positivo no se reconoce, no existe un reconocimiento, un refuerzo positivo. 4.- El ambiente laboral de fines de año es muy estresante, de mucho trabajo, de mucha presión y miedo al despido. Existe pánico de

CLIMA ORGANIZACIONAL	parte de los profesores cuando son llamados en los últimos días de diciembre a dirección, ya que esto es un despido seguro. 5.- Lo mejor del colegio es la buena relación que se da entre algunos profesores. Lo peor del trabajo es la presión y el exceso de actividades que tiene cada profesor que provoca la inexistencia de tiempo para la investigación educativa. El profesor no se saca el apellido en la casa, continúa con su trabajo. Sumado a esto, la mala relación laboral con la mayoría de los directivos provoca un mal ambiente laboral. 6.- El profesor se siente comprometido con el trabajo que debe realizar con sus alumnos, pero no con el establecimiento porque considera que hay muchas situaciones de desigualdad. Manifiesta que si llega 10 minutos atrasado, estos minutos son descontados de su sueldo, pero si trabaja una hora más o si las reuniones se alargan una hora más, no se les retribuye en nada, todo lo contrario, los directivos echan en cara que ellos trabajan mucho más tiempo, mientras los profesores están en sus casas. 7.- El exceso de trabajo le impide al profesor desarrollar investigación educativa que es una necesidad de todo profesor según el entrevistado. 8.- Se pueden comentar las condiciones laborales entre los colegas, pero para nada con los directivos; el riesgo es el despido.
LENGUAJE EXPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	1.- En este caso, la directora es muy auto referente, es una directora “yoyo”. Todos tienen que seguir sus lineamientos porque ella en forma explícita lo exige, de lo contrario manifiesta que los profesores no le sirven y por lo tanto se tienen que ir del colegio. Este hecho siempre se repite en los consejos de profesores.
LENGUAJE IMPLÍCITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES.	1.- Generalmente cuando algún hecho, suceso o acción no les parece al equipo directivo manifiestan su descontento no escuchando al profesor o poniendo muy poca atención en lo que ellos dicen. Incluso demuestran su malestar mirando la hora, demostrando gestos de indiferencia, etc.
FORMAS DE REPRESIÓN	1.- El profesor señala que no existe libertad de expresión en el colegio, por lo tanto, no hay derecho de manifestar las inquietudes laborales que tienen los profesores. El entrevistado manifiesta que la última vez que se hizo un sindicato en el colegio eran 20 profesores y con el tiempo, echaron a los 20. A los profesores que quieren armar un sindicato los despiden utilizando cualquier excusa, menos la verdadera, que es la conformación de un sindicato. 2.- Los profesores que cuestionan las condiciones laborales que se dan en el colegio son despedidos a final de año. 3.- Los profesores tienen una hoja de vida donde son anotadas todas sus faltas, además el profesor “anotado” debe firmar sus faltas; si se rehúsa a firmarlas es una falta grave que le puede costar el despido. Sin embargo, lo positivo, no se registra. 4.- El no adoptar las políticas institucionales, es decir, no cuestionar nada del trabajo, trae como consecuencia persecución hacia el profesor. Esta persecución se lleva a cabo supervisando más al profesor involucrado en todos los aspectos de su trabajo, hasta encontrarle una “yayita” y así tener motivos para despedirlo.

CONCLUSIONES DE PRIMER NIVEL

SUBCATEGORÍA	PROFESORA DE LINARES	PROFESOR DE PARRAL	PROFESOR DE CHILLÁN
<i>Tipo de Contrato y Beneficios</i>	El profesor cuenta con un contrato indefinido. En el colegio no se cancelan los bienios ni los perfeccionamientos. Los periodos de vacaciones son respetados, pero cada vez se esta ingresando antes a trabajar. En el colegio no existen los días administrativos. A pesar de las malas condiciones laborales, la profesora manifiesta su deseo por perfeccionarse por su compromiso con la educación, no así por el colegio.	El profesor cuenta con un contrato indefinido. En el colegio no se pagan los perfeccionamientos ni los bienios. Los periodos de vacaciones son respetados, sin embargo, en el último tiempo se están trabajando dos semanas en enero. No existen los días administrativos. Los malos sueldos provocan que los profesores no se perfeccionen.	El profesor cuenta con un contrato indefinido. En el colegio no se pagan los perfeccionamientos, en cambio los bienios si, siempre y cuando éstos se cumplan en el colegio. El periodo de vacaciones de los profesores es respetado en su totalidad. En el colegio no existen los días administrativos. El exceso de trabajo, impide según el profesor las ganas de perfeccionarse.
<i>Tipo de relación entre sostenedor/es, directivos y profesores.</i>	La relación en este caso con los sostenedores es nula ya que son demasiados. La relación profesores directivos se da en un ambiente de cinismo ya que los profesores no pueden cuestionar nada del trabajo porque eso trae problemas con los directivos. No existe confianza hacia los directivos, especialmente hacia el rector	El sostenedor es considerado una persona muy egocéntrica que en todo momento demuestra que el esta en la cúspide y todos los demás debajo de él. La relación profesores directivos (incluido el sostenedor) se da en un ambiente de desconfianza, ya que los primeros no respetan las opiniones ni las decisiones de los profesores. En el colegio no existe libertad de expresión por parte de los profesores (antiguos y nuevos) sobre sus condiciones laborales por el miedo	No existe ningún tipo de relación entre el sostenedor y los profesores; el sostenedor es considerado como un semidiós, una persona intocable. La relación profesores directivos es muy verticalizada donde los primeros solo obedecen las órdenes de los segundos. No existe confianza de los

<i>Clima organizacional</i>	que es considerado una persona de doble estándar porque nunca queda mal con nadie. En el colegio no hay libertad de expresión en torno a las condiciones laborales, el cuestionar significa una merma en el puntaje de la evaluación final y el riesgo de ser despedido a final de año. Se aceptan las condiciones laborales que se presentan sin ningún tipo de cuestionamiento explícito. El ambiente laboral es de desconfianza entre todos los estamentos del colegio, es un ambiente cínico, irónico, de envidia, de celo profesional. El ambiente laboral de fines de año es tenso, de mucha presión, de angustia, de preocupación, de inestabilidad emocional y laboral, cualquier situación por pequeña que sea genera conflicto. Además, a fin de año está la evaluación del profesorado realizada por el equipo directivo. Todos los profesores buscan al rector para informarse de su situación laboral para el año siguiente,	de ser despedidos. Los profesores manifiestan una inseguridad laboral que se acentúa principalmente a fin de año. Además, los profesores se sienten desprotegidos desde el punto legal. A fin de año se da mucho nerviosismo, bromas de despido, rigurosidad en las clases, más apego a los alumnos e incluso, situaciones de poca valoración profesional, en palabras del profesor “hay colegas que le hacen la pata a los directivos”. El profesor manifiesta su pleno compromiso con la educación de sus alumnos, pero deja ver que este compromiso no es 100% con la institución. El bajo sueldo que recibe el profesor le impide terminar su Magíster, comprar libros actuales, asistir a una buena obra de teatro, en consecuencia, va “aburguesando” al docente. No hay confianza para expresarse de las condiciones laborales en el colegio ya que existen “profesores espías” que basan su estabilidad	profesores hacia el equipo directivo, ya que los segundos consideran toda crítica como destructiva, aunque sea emitida para el crecimiento de la institución. No existe libertad de expresión en el colegio, el expresarse de sus condiciones laborales puede ocasionar el despido. Es un ambiente laboral demasiado verticalizado, donde los directivos dirigen todo ya que tienen todo el poder y por otro lado, los profesores solo obedecen llegando incluso a considerarse un “obrero” más en palabras del profesor. Además es un ambiente laboral con demasiadas funciones y poco tiempo para cumplirlas, se destaca mucho lo negativo en desmedro de lo positivo, todas estas situaciones provocan demasiada presión en los profesores. El ambiente laboral de fines de año es muy estresante, de mucho trabajo, de mucha presión y miedo al despido. Existe pánico de parte de los profesores cuando son llamados en los últimos días de diciembre a dirección, ya que esto es un despido seguro. Lo mejor del colegio es la buena relación que se da entre algunos
------------------------------------	---	--	--

<i>Lenguaje explícito usado por los directivos para dirigirse a los profesores.</i>	sin embargo, las respuestas se dilatan demasiado generando más inestabilidad emocional. El impacto que provoca este ambiente laboral en la profesora es de individualismo en todos los aspectos. Trabaja sola y no en equipo, menos por departamentos y no comparte con sus colegas en los recreos porque se queda sola en la sala de clases. En el colegio no se puede conversar de la situación laboral entre los profesores porque hay demasiada desconfianza entre todos los estamentos. Además, las personas que cuestionan sus condiciones laborales tienen amplias posibilidades de ser despedidos a final de año. Existe temor hasta para conformar un sindicato que es una instancia legal. Los alumnos perciben la inseguridad laboral de sus profesores, pero manifiestan su apoyo incondicional en todo momento. Es en todo momento frontal demostrando autoridad sobre los demás y no permitiendo la socialización de temas que a ellos no les parecen. Imponen sus ideas. Además, se utilizan las notificaciones para informar principalmente los resultados de las evaluaciones de los profesores.	laboral en la entrega de información al rector. El expresarse abiertamente de las condiciones laborales puede ocasionar el despido, tal como le ocurrió a una profesora que llevaba 18 años en el colegio. Los alumnos perciben la inseguridad laboral de sus profesores, unos apoyan en forma incondicional a sus maestros, pero otros piden abiertamente que los echen. Los directivos utilizan muchos conceptos jerárquicos para dirigirse a los profesores. El más recurrente de todos es el siguiente “nuestro colegio” Para referirse a su colegio, no para incluir a los demás. Además, los directivos hablan bastante fuerte, se hacen notar, utilizan muchos relieves para conversar y se centran mucho en el yo, es decir, todo parte de ellos. En todo momento simbolizan autoridad.	profesores. Lo peor del trabajo es la presión y el exceso de actividades que tiene cada profesor que provoca la inexistencia de tiempo para la investigación educativa. El profesor se siente comprometido con el trabajo que debe realizar con sus alumnos, pero no con el establecimiento. Se pueden comentar las condiciones laborales entre los colegas, pero para nada con los directivos; el riesgo es el despido. Los alumnos conocen el tema de la inseguridad laboral de sus profesores, pero no hay mayores comentarios. Los directivos son muy auto referentes, principalmente la directora. Se utiliza bastante el “yoyo” y los profesores que no actúan bajo los parámetros que la directora impone, tienen riesgo de ser despedidos. Todo esto es manifestado de forma explícita por la directora en los consejos de profesores, incluso manifiesta que los profesores que no le sirven deben renunciar para evitarse así un pago de indemnización.
	Todo es implícito en el colegio, no	Hay gestos de indiferencia de los	Cuando algún directivo se

<i>Lenguaje implícito usado por los directivos para dirigirse a los profesores.</i>	hay informaciones oficiales de parte de nadie. Todos saben que hay que hacer muchas cosas en el trabajo para mantenerlo. Cuando el rector esta molesto con algún profesor ni siquiera lo mira, no los saluda, pasa con la cabeza agachada, en conclusión: no soluciona el problema	directivos con los profesores que tienen algún problema, gestos de alejamiento. Además, la postura del mentón denota superioridad, ellos están por sobre los demás. Incluso la manera de saludar de mano, es muy débil por parte del sostenedor principalmente lo que en palabras del profesor entrevistado denota superioridad.	encuentra molesto con algún profesor aparecen gestos de indiferencia, no son escuchados, no son respetados, en conclusión, no se les toma en cuenta para nada.
<i>Formas de represión usada por los directivos hacia los profesores</i>	La forma más común de reprimir el cuestionamiento de los profesores es el despido, luego los profesores que cuestionan son calificados de conflictivos y se les busca cualquier error para despedirlos. Sumado a esto, cuando se da algún tipo de cuestionamiento en consejo de profesores son acallados de forma inmediata por los directivos, principalmente por el rector. Finalmente, la persecución también es utilizada por los directivos para presionar y alinear a los profesores cuestionadores.	El despido es lo más común aunque se tenga que desembolsar una gran cantidad de dinero en indemnizaciones. Se quitan los saludos por malos resultados o porque los profesores no participan en alguna actividad extraprogramática del colegio. Cuando hay algún cuestionamiento de los profesores en consejo se les contra argumenta de inmediato o simplemente no son tomados en cuenta. No se otorgan permisos de ningún tipo a los profesores y finalmente la persecución también es utilizada por los directivos en contra de los profesores que no comparten las políticas educacionales de rectoría.	El despido es la principal forma de represión usada en el colegio con los profesores que cuestionan las condiciones laborales y que tratan de conformar un sindicato. La persecución es otra forma de represión usada por los directivos para reunir una cierta cantidad de errores del profesor y así despedirlo con una justificación.

CONCLUSIONES DE SEGUNDO NIVEL

CATEGORÍA	PROFESORA DE LINARES	PROFESOR DE PARRAL	PROFESOR DE CHILLÁN
<i>Condiciones Laborales de los profesores en los colegios particulares subvencionados</i>	La profesora posee un contrato de tiempo indefinido, lo que no es signo de estabilidad laboral, ya que es evaluada en forma interna año tras año en el mes de diciembre. Los fines de año en el colegio son de mucha inestabilidad emocional y laboral. En el colegio no se cancelan los bienios ni los perfeccionamientos y no existen los días administrativos para los profesores. El periodo de vacaciones es respetado, pero cada vez los profesores inician con mayor anticipación el año escolar. Pese a toda esta situación la profesora manifiesta sus ganas de perfeccionarse por el compromiso que tiene con la educación y sus alumnos. No existe ningún tipo de relación con los sostenedores del colegio. La relación entre todos los estamentos del colegio es de cinismo y desconfianza, por tal hecho, no hay mayores comentarios de las condiciones laborales de los profesores. No existe confianza de	El profesor manifiesta que posee un contrato de trabajo indefinido, sin embargo, el temor al despido esta siempre latente a fines de año. En el colegio no se cancelan bienios ni perfeccionamientos. No existen los días administrativos. El periodo de vacaciones es respetado, pero en el último tiempo, se están trabajando dos semanas de enero. El mal sueldo que percibe el profesor le impide a éste que finalice sus estudios de postgrado (Magíster). Además, le impide actualizarse en libros, obras de teatro, etc. Pese a todo esto el profesor manifiesta un fuerte compromiso con la educación de sus alumnos, pero no con la institución donde trabaja. La relación sostenedor profesores es muy asimétrica donde el sostenedor se encuentra en la cúspide y los profesores en la base. Los profesores solo obedecen órdenes. La relación directivos (incluido el sostenedor) se da en un ambiente de desconfianza ya que las opiniones y decisiones de los profesores no son respetadas por	El profesor cuenta con un contrato indefinido lo que no es signo de estabilidad laboral. En el colegio no se pagan los perfeccionamientos, los bienios si, pero siempre y cuando, éstos se cumplan en el colegio. Los periodos de vacaciones son respetados en su totalidad. En el colegio no existen los días administrativos. La gran cantidad de trabajo en el colegio impide las ganas de perfeccionarse. La relación entre profesores y sostenedor no existe. Por otro lado, la relación profesores cuerpo directivo, es muy verticalizada, donde los profesores solo obedecen ordenes. No existe confianza de parte de los profesores hacia los directivos, ya que éstos no acogen de buena manera las críticas realizadas por los profesores. En el colegio no existe libertad de expresión con los directivos, ya que el despido siempre esta latente. Sin embargo, con algunos profesores se puede conversar con relativa confianza. El ambiente laboral es muy

	los profesores para con los directivos. No existe libertad de expresión por parte de los profesores porque éstos tienen miedo a ser despedidos, por lo tanto, aceptan las condiciones laborales que hay y no cuestionan nada en forma explícita. Toda esta situación ha provocado aislamiento e individualismo en la profesora ya que no trabaja en equipo y no comparte con los demás profesores en los recreos, ya que permanece en la sala. La inseguridad laboral de los profesores es percibida por los alumnos que solidarizan con sus profesores.	los directivos. En el colegio no existe la libertad de expresión porque los profesores tienen miedo de expresar sus puntos de vista acerca de sus condiciones laborales porque esta situación le provocó el despido a una profesora el año pasado. El ambiente laboral es relativamente bueno con algunos profesores, pero es deficiente con el cuerpo directivo. A fines de año el ambiente laboral es de una profunda inseguridad laboral, lo que provoca situaciones de poca valoración profesional en algunos profesores, en palabras del profesor “hay colegas que le hacen la pata a los directivos”. El clima laboral de desconfianza entre pares impide que los profesores conversen y cuestionen explícitamente sus condiciones laborales ya que hay “profesores espías” que le informan de todo al rector. Los alumnos perciben la inseguridad laboral de sus profesores, unos apoyan pero otros piden abiertamente que los echen.	verticalizado lo que no permite la existencia de confianza. Los profesores solo obedecen las órdenes de los directivos. A fines de año se da un ambiente laboral muy estresante, de mucho trabajo, de mucha inestabilidad laboral y emocional. Toda esta situación provoca un escaso compromiso del profesor con el establecimiento, pero si con sus alumnos Pese a todo esto, se dan algunas relaciones de amistad entre algunos profesores. Finalmente, los alumnos manejan el tema de la inestabilidad de los profesores, pero no hay mayores comentarios.
Formas de Expresión y Represión usadas por los directivos para dirigirse hacia	El lenguaje explícito utilizado por los directivos para dirigirse a los profesores es frontal, demostrando autoridad y poder sobre los profesores, no permitiendo ninguna crítica que a ellos no les parezca adecuada. Cuando los directivos se encuentran	Es un lenguaje explícito que denota mucha autoridad, mucha jerarquía, son muy auto referentes, todo parte de ellos. Uno de los modismos más frecuentes de los directivos es hablar de su colegio, haciendo alusión a lo que ellos han construido, no como una institución que se ha ido conformando con el trabajo de todos los estamentos. En suma, los	El lenguaje explícito de los directivos se da en un contexto de mucha auto referencia. Ellos son la piedra angular de todo. Todos los profesores deben seguir sus lineamientos para evitarse problemas. Estas ideas son manifestadas generalmente por la directora

<i>los profesores</i>	molestos con los profesores, les quitan el saludo, no los miran, pero no solucionan los problemas en forma personal. Los profesores que cuestionan mucho sus condiciones laborales son despedidos, son acallados y sufren persecución por parte del equipo directivo.	directivos simbolizan autoridad y se hacen respetar en sus decisiones no permitiendo cuestionamiento alguno. Cuando existe molestia de los directivos hacia algún profesor por alguna situación que ha ellos no les parece, se producen distancias, gestos de indiferencia, miradas asimétricas. Todo esto provoca que el profesor modifique sus acciones para evitarse mayores problemas. El problema más recurrente que tienen los profesores que exponen sus puntos de vista sobre su trabajo es el despido. Luego viene la persecución, se les quita el saludo, no se les toma en cuenta cuando éstos expresan algo, o se les contra argumenta de forma inmediata. El no alinearse con las políticas institucionales también es causal de despido.	en consejo de profesores; incluso manifiesta, que los profesores que no acaten sus normas deben renunciar al colegio. Uno de los modismos explícitos de la directora es hablar de su excelente trabajo y su Magíster, ella se escuda mucho en su currículum. Cuando existe molestia de parte de los directivos hacia algún profesor se lo hacen notar con las siguientes acciones: no lo escuchan, le demuestran indiferencia, lo cuestionan y lo supervisan más en aula. El despido es la principal forma de represión usada en el colegio, luego viene la persecución para que el profesor no cuestione más y se conforme con las condiciones laborales existentes.
-------------------------------------	---	---	--

CONCLUSIONES DE TERCER NIVEL

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	CONCLUSIONES DE TERCER NIVEL
<i>¿Cuál es la percepción que tienen los profesores de sus condiciones laborales en los colegios particulares subvencionados?</i>	A pesar de contar con contratos de tiempo indefinido, los profesores manifiestan una preocupación, o más bien dicho, presentan un temor a ser despedidos a final de año ya que están siendo supervisados y evaluados de forma constante durante todo el año escolar. Este temor se acentúa a fines de año, especialmente en el mes de diciembre. Además es un temor que esta en prácticamente todo el cuerpo de profesores (profesores que han sido contratados en forma reciente y los demás que tienen más años de experiencia). Este miedo al despido y la inseguridad laboral constante provoca tensión, angustia, estados de ansiedad, preocupación, insomnio, irritabilidad, etc. en los docentes. Sumado a esto, no existe remuneración alguna por los perfeccionamientos que los profesores han realizado a lo largo de su trayectoria profesional, incluso, los postgrados como los Magíster tampoco son pagados. Con respecto a la cancelación de los bienios por parte de los sostenedores, el pago de éstos esta sujeto a varias instancias, entre ellas: - Que los bienios sean cumplidos al interior del colegio (en el caso del colegio de Chillan) - Que la cantidad de alumnos matriculados en el colegio sea igual o superior a 550, de lo contrario, los bienios no son cancelados.(en el caso del colegio de Linares) - La voluntad del o de los sostenedores. (en el caso del colegio de Parral) Con respecto a los días de permiso administrativo, en los tres colegios particulares subvencionados estudiados estos días no existen. No son otorgados por el empleador y para conseguir un día de permiso administrativo es necesario realizar un trámite administrativo bastante engorroso. Sumado a esto, cuando un docente solicita un día administrativo, es mal mirado por los directivos y es sometido a una serie de preguntas del por qué solicita el permiso. Esta situación provoca mucho descontento en los profesores ya que manifiestan que no tienen tiempo para realizar sus trámites personales. Además, cuestionan mucho que ellos dan una gran cantidad de tiempo extra en su trabajo, pero a la hora de los permisos este hecho no es considerado. Los profesores manifiestan que sus periodos de vacaciones son respetados por los sostenedores, sin embargo, cada año los docentes están siendo llamados a trabajar con mayor anticipación. Ya no es como años atrás que los profesores comenzaban a trabajar en marzo. En la actualidad, están ingresando a fines de la tercera semana de febrero a labores de planificación del año escolar. La inseguridad laboral, las malas remuneraciones, el mal clima organizacional y el exceso de trabajo ha provocado en los docentes estudiados los siguientes efectos: - El profesor de Chillan no se perfecciona porque no tiene el tiempo necesario para estudiar ya que trabaja en la mañana, en la tarde y en la noche dictando clases.

	- El profesor de Parral manifiesta que el bajo sueldo que percibe le impide terminar su Magíster, no puede comprarse libros que lo actualicen en su área, le impiden disfrutar de una buena obra de teatro con su familia. Todas estas situaciones van provocando el anquilosamiento de este profesor parralino. - La profesora de Linares manifiesta sus deseos de perfeccionarse por su compromiso con la educación y los niños, pero no con el establecimiento educacional que la cobija laboralmente. La relación entre profesores y sostenedores no existe en dos de los tres colegios estudiados (Linares y Chillán). En cambio, en el colegio de Parral esta relación se da en un ambiente demasiado verticalizado, donde el sostenedor esta en la cúspide y los profesores en la base. El sostenedor es considerado una persona muy ególatra que se hace obedecer en todo lo que él dice. Por otro lado se encuentran los profesores que deben acatar las órdenes que de él emanan. La relación y el ambiente laboral que se da entre los profesores y el cuerpo directivo de los tres colegios transcurren en un contexto de desconfianza, donde los directivos no son personas confiables para los profesores. Esta situación ha provocado que los profesores no se manifiesten de sus condiciones laborales con ellos, llegando incluso, a no comentar ni siquiera con los pares sus condiciones laborales por el miedo de que esos comentarios se filtren hacia los directivos, lo que ocasionaría un serio riesgo de despido. Esta situación fue confirmada en los tres colegios estudiados, ya que los profesores entrevistados manifestaron que los profesores que cuestionaban sus condiciones laborales habían sido despedidos a fines de año, pero no por los reclamos; la excusa que fue utilizada por los directivos es que los profesores despedidos presentaban faltas en su trabajo o simplemente que no se adaptaron al sistema laboral del colegio. En los tres colegios estudiados, los profesores manifiestan que no hay libertad de expresión, dicen que no se pueden manifestarse de sus condiciones laborales con los directivos ya que el miedo al despido esta siempre presente. Incluso, en el colegio de Chillan los directivos consideran las criticas constructivas como destructivas. Todos estos hechos han provocado que los profesores acepten las condiciones laborales que el colegio ofrece sin un mayor cuestionamiento demostrando que la capacidad reflexiva de los docentes se extingue en forma paulatina por el deseo de mantener el trabajo. La inseguridad laboral de los profesores es percibida por los alumnos. Éstos se manifiestan solidarios y a favor de sus profesores. Ofrecen su ayuda ante un eventual despido de alguno de sus docentes. La ayuda que ellos ofrecen se manifiesta generalmente en cartas hacia los directivos solicitando la reincorporación del profesor despedido. Sin embargo, hay otros alumnos que solicitan explícitamente que echen a algún profesor que no les cae bien.
<i>¿Cómo y mediante que procedimientos,</i>	Los directivos (incluido el o los sostenedores) están en la cúspide del poder dentro de los tres colegios estudiados. Son considerados personas muy ególatras, auto referentes y muy frontales para exponer sus ideas, no permiten ningún tipo de cuestionamiento por parte de los docentes. Para imponer sus ideas en ningún momento las comentan con los profesores, solo las presentan y los docentes que no cumplan con estas directrices tienen serio riesgo de ser despedido a final de año. Esta acción impide la crítica constructiva de los profesores y los transforma en sujetos pasivos. Cuando algún directivo (incluido el o los sostenedores) no les parece adecuado un comentario, alguna acción o alguna critica

<i>los sostenedores y directivos expresan sus ideas y puntos de vista sobre los profesores del sistema particular subvencionado?</i>	hacia el sistema laboral, reciben los llamados de atención correspondientes por parte de algún integrante del equipo directivo. Este malestar también lo hacen notar los directivos de la siguiente manera: - le quitan el saludo al o los profesores involucrados - se producen gestos de indiferencia - se dan miradas muy asimétricas entre los directivos y los profesores involucrados en la problemática - se producen “ofrecimientos” de despido en forma explícita para los profesores que no les gusta el sistema laboral de la institución - en conclusión, se produce el distanciamiento entre profesores y directivos provocando individualismo entre los profesores y poca comunicación entre los docentes y el equipo directivo. Estas situaciones provocan que él o los profesores que cuestionan algunas situaciones de su trabajo se queden callados para evitarse problemas mayores. Cuando no surten efectos las medidas señaladas anteriormente, los directivos optan por algunas formas de represión, entre ellas encontramos las siguientes: - persecución hacia los profesores - mayor vigilancia en su trabajo, principalmente en la supervisión de clases - hostigamiento, que se demuestra en la búsqueda continua de algún error en él o los profesores - no se les considera en sus comentarios o se les contra argumenta con vehemencia y de manera inmediata - despido laboral cuando las críticas son demasiadas o muy reiterativas.
--	--

TRIANGULACIÓN DE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS INSTITUCIONALES

P.E.I. COLEGIO LINARES	P.E.I. COLEGIO PARRAL	P.E.I. COLEGIO CHILLAN
------------------------	-----------------------	------------------------

Los valores sustentados en este colegio y que se pretende enseñar a los alumnos son los siguientes: honestidad, responsabilidad, lealtad, sociabilidad, solidaridad, respeto, tolerancia y un sentido positivo hacia la vida. Todo esto para hacer un adecuado uso de la libertad. La educación más adecuada es la que se funda en el conocimiento y respeto de las aptitudes y fuerzas individuales del niño en el plano de su libertad y solidaridad como horizonte. En base a los planes de estudio se busca que los profesores le enseñen a sus alumnos para que éstos adquieran habilidades y competencias de orden superior como el trabajo colaborativo y en equipo, la resolución de problemas en forma pacífica y la comunicación fluida de ideas y problemas. Además, los profesores deben buscar transversalmente las siguientes habilidades y competencias en sus alumnos y alumnas: confrontación pacífica de ideas, discutir en forma socializada, desarrollar valores que les permitan a los alumnos diferenciar lo correcto de lo incorrecto, reconocer el diálogo como fuente única permanente de humanización. El alumno egresado del colegio debe tener internalizado el principio máximo de respeto hacia los demás y consigo mismo.	El proyecto educativo institucional se centra en la búsqueda de la excelencia académica de sus alumnos y alumnas. Para lograr este fin, el colegio requiere de docentes comprometidos con el quehacer pedagógico, donde éstos sean agentes de cambio social, entes críticos y transformadores, sujetos que entreguen y demuestren valores como el respeto, la tolerancia, la lealtad, la humildad y por sobre todo, la responsabilidad en las decisiones que se toman para enfrentar la vida. Los docentes de nuestro colegio deben ser sujetos que amen la educación, que estén en perfeccionamiento continuo para enfrentar los nuevos desafíos que presenta la sociedad actual, y por ende, la educación.	El ideal de este colegio es: “El Respeto es lo Primero”. Es por este motivo, que la educación basada en valores, entregara las herramientas necesarias para que nuestro jóvenes egresados puedan hacer frente de la mejor manera a distintos conflictos, ya sean de juicio moral, religioso, social, político, entre otros. Por lo tanto, el papel de nuestros docentes no puede ser el de actores pasivos, sino muy por el contrario, el de un educador y formador de personas con principios. Ya que el educar en valores equivale a educar moralmente. Son estos, valores, los que encaminan y enseñan a nuestro alumnado a actuar como personas integrales, de establecer jerarquía entre las cosas, es llegar a la convicción de que algo importa o no importa, es un valor o un contra valor. Por lo tanto, nuestra comunidad educativa potencia valores como, el respeto, la paz, la justicia, el amor, el dialogo, la lealtad, etc. El Colegio es una Institución formadora, Particular Subvencionada, democrática, pluralista, dinámica y en constante evolución. Nace de la necesidad de formar trabajadores pensantes, flexibles, creativos, con iniciativa y personalidad abierta. Lo anterior significa, que más allá del cumplimiento eficiente y eficaz del rol específico que cada persona cumpla al interior del establecimiento, deberá mantener una disposición al diálogo y al trabajo en equipo, a partir de una actitud de compañerismo, solidaridad, respeto, responsabilidad, veracidad, confianza y optimismo, como asimismo mostrar el equilibrio emocional suficiente, que le permita una conducta de comprensión, tolerancia y en consecuencia que promueva
--	--	---

		en los educandos la adquisición y practica de valores como hábitos perfectibles con el objeto de que sean finalmente adoptados como forma de vida, contribuyendo así a la dignidad del hombre.
--	--	--

SÍNTESIS INTERPRETATIVA DE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS INSTITUCIONALES DE LOS COLEGIOS DE LINARES, PARRAL Y CHILLAN

Los Proyectos Educativos Institucionales de los tres colegios estudiados buscan que la educación impartida por sus establecimientos se cimenten en valores como:

- El Respeto
- La Tolerancia
- La Responsabilidad
- La Solidaridad
- La Tolerancia y
- La Libertad

Para cumplir esta misión, los colegios requieren de profesores activos y comprometidos con el quehacer educativo, que sean ejemplos de los valores antes señalados, para que de ésta forma, los traspasen a sus alumnos y alumnas. Además, los profesores deben ser agentes críticos y reflexivos para que los alumnos también desarrollen estas habilidades y las pongan en práctica en su vida diaria.

TRIANGULACIÓN ENTRE LAS CONCLUSIONES DE TERCER NIVEL Y LA SÍNTESIS INTERPRETATIVA DE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS INSTITUCIONALES

CONCLUSIONES DE TERCER NIVEL	SÍNTESIS INTERPRETATIVA DE LOS PROYECTOS EDUCATIVOS INSTITUCIONALES DE LOS COLEGIOS DE LINARES, PARRAL Y CHILLAN
A pesar de contar con contratos de tiempo indefinido, los profesores manifiestan una preocupación, o más bien dicho, presentan un temor a ser despedidos a final de año ya que están siendo supervisados y evaluados de forma constante durante todo el año escolar. Este temor se acentúa a fines de año, especialmente en el mes de diciembre. Además, es un temor que esta en prácticamente todo el cuerpo de profesores (profesores que han sido contratados en forma reciente y los demás que tienen más años de experiencia). Este miedo al despido y la inseguridad laboral constante provoca tensión, angustia, estados de ansiedad, preocupación, insomnio, irritabilidad, etc. en los docentes. Sumado a esto, no existe remuneración alguna por los perfeccionamientos que los profesores han realizado a lo largo de su trayectoria profesional, incluso, los postgrados como los Magíster tampoco son pagados. Con respecto a la cancelación de los bienios por parte de los sostenedores, el pago de éstos esta sujeto a varias instancias, entre ellas: - Que los bienios sean cumplidos al interior del colegio (en el caso del colegio de Chillan) - Que la cantidad de alumnos matriculados en el colegio sea igual o superior a 550, de lo contrario, los bienios no son cancelados.(en el caso del colegio de Linares) - La voluntad del o de los sostenedores. (en el caso del colegio de Parral) La mayoría de los trabajos cuenta con días de permiso administrativo, sin embargo, en los tres colegios particulares subvencionados estudiados estos días no existen. No son otorgados por el empleador y para conseguir un día de permiso administrativo es necesario realizar un trámite administrativo bastante engorroso. Esta situación provoca mucho descontento en los profesores ya que manifiestan que no tienen tiempo para realizar sus trámites personales. Además, cuestionan mucho que ellos dan una gran cantidad de tiempo extra en su trabajo, pero a la hora de los permisos, este hecho no es considerado.	Los Proyectos Educativos Institucionales de los tres colegios estudiados buscan que la educación impartida por sus establecimientos se cimenté en valores como: ➤ El Respeto ➤ La Tolerancia ➤ La Responsabilidad ➤ La Solidaridad ➤ La Tolerancia y ➤ La Libertad Para cumplir esta misión, los colegios requieren de profesores críticos, reflexivos y por sobre todo, muy

Los profesores manifiestan que sus periodos de vacaciones son respetados por los sostenedores, sin embargo, cada año los docentes están siendo llamados a trabajar con mayor anticipación, ya no es como años atrás que los profesores comenzaban a trabajar en marzo. En la actualidad, están ingresando a fines de la tercera semana de febrero a labores de planificación del año escolar.

La inseguridad laboral, los malas remuneraciones, el mal clima organizacional y el exceso de trabajo ha provocado en los docentes estudiados los siguientes efectos:

- El profesor de Chillan no se perfecciona porque no tiene el tiempo necesario para estudiar ya que trabaja en la mañana, en la tarde y en la noche dictando clases.
- El profesor de Parral manifiesta que el bajo sueldo que percibe le impide terminar su Magíster, no puede comprarse libros que lo actualicen en su área, le impiden disfrutar de una buena obra de teatro con su familia. Todas estas situaciones van provocando el anquilosamiento de este profesor parralino.
- La profesora de Linares manifiesta sus deseos de perfeccionarse por su compromiso con la educación y los niños, pero no con el establecimiento educacional que la cobija laboralmente.

La relación entre profesores y sostenedores no existe en dos de los tres colegios estudiados (Linares y Chillán). En cambio, en el colegio de Parral esta relación se da en un ambiente demasiado verticalizado, donde el sostenedor esta en la cúspide y los profesores en la base. El sostenedor es considerado una persona muy ególatra que se hace obedecer en todo lo que el dice. Por otro lado se encuentran los profesores que deben acatar las órdenes que de él emanan.

La relación y el ambiente laboral que se da entre los profesores y el cuerpo directivo de los tres colegios se dan en un contexto de desconfianza, donde los directivos no son personas confiables para los profesores. Esta situación ha provocado que los profesores no se manifiesten de sus condiciones laborales con ellos llegando incluso a no comentar ni siquiera con los pares sus condiciones laborales por el miedo de que esos comentarios se filtren hacia los directivos, lo que ocasionaría un serie riesgo de despido. Esta situación fue confirmada en los tres colegios estudiados, ya que los profesores entrevistados manifestaron que los profesores que cuestionaban sus condiciones laborales habían sido despedidos a fines de año, pero no por los reclamos; la excusa que fue utilizada por los directivos es que los profesores despedidos presentaban faltas en su trabajo o simplemente que no se adaptaron al sistema laboral del colegio.

En los tres colegios estudiados, los profesores manifiestan que no hay libertad de expresión, que no pueden manifestarse de sus condiciones laborales con los directivos ya que el miedo al despido esta siempre presente. Incluso, en el colegio de Chillan los directivos consideran las criticas constructivas como destructivas. Todos estos hechos han provocado que los profesores acepten las condiciones laborales que el colegio ofrece sin un mayor cuestionamiento demostrando que la capacidad reflexiva de los docentes se extingue en forma paulatina por el deseo de mantener el trabajo.

La inseguridad laboral de los profesores es percibida por los alumnos. Éstos se manifiestan solidarios y a favor de sus profesores. Ofrecen su ayuda ante un eventual despido de alguno de sus docentes. La ayuda que ellos ofrecen se manifiesta generalmente en cartas hacia los directivos solicitando la reincorporación del profesor despedido. Sin embargo, hay otros alumnos que solicitan explícitamente que echen a algún profesor que no les cae bien.

Los directivos (incluido el o los sostenedores) están en la cúspide del poder dentro de los

activos y comprometidos con el quehacer educativo. Que sean ejemplos de los valores antes señalados, para que de ésta forma, los vivencien y los traspasen a sus alumnos y alumnas.

CONCLUSIONES

Más que conclusiones entre los dos instrumentos de investigación podemos señalar que existen muchas incongruencias entre lo que se plantea entre los Proyectos Educativos Institucionales y las conclusiones de tercer nivel extraídas de las entrevistas en profundidad. Estas divergencias son notables en los siguientes puntos:

Los colegios plantean valores como: el respeto, la tolerancia, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, la libertad, etc. sin embargo, en las entrevistas con los profesores se manifiesta explícitamente que los sostenedores y directivos no demuestran y menos practican estos valores con los profesores, ya que ni siquiera les consultan las decisiones que toman como colegio, sólo se las informan, sin derecho a una opinión y menos una crítica. Esto provoca

tres colegios estudiados. Son considerados personas muy ególatras, auto referentes y muy frontales para exponer sus ideas, no permiten ningún tipo de cuestionamiento por parte de los docentes.

Para imponer sus ideas no las comentan con los profesores, solo las presentan y los docentes que no cumplan con estas directrices tiene serio riesgo de ser despedido a final de año. Esta acción impide la crítica constructiva de los profesores y los transforma en sujetos pasivos.

Cuando algún directivo (incluido el o los sostenedores) no les parece adecuado un comentario, alguna acción o alguna crítica hacia el sistema laboral, reciben los llamados de atención correspondientes por parte de algún integrante del equipo directivo. Este malestar también lo hacen notar los directivos de la siguiente manera:

- le quitan el saludo al o los profesores involucrados
- se producen gestos de indiferencia
- se dan miradas muy asimétricas entre los directivos y los profesores involucrados en la problemática
- se producen “ofrecimientos” de despido en forma explícita para los profesores que no les gusta el sistema laboral de la institución
- en conclusión, se produce el distanciamiento entre profesores y directivos provocando individualismo y poca comunicación entre los docentes y el equipo directivo.

Estas situaciones provocan que él o los profesores que cuestionan algunas situaciones de su trabajo se queden callados para evitarse problemas mayores.

Cuando no surten efectos las medidas señaladas anteriormente, los directivos optan por algunas formas de represión, entre ellas:

- persecución hacia los profesores
- mayor vigilancia en su trabajo, principalmente en la supervisión de clases
- hostigamiento, que se demuestra en la búsqueda continua de algún error en él o los profesores
- no se les considera en sus comentarios o se les contra argumenta con vehemencia y de manera inmediata.
- despido laboral cuando las críticas son demasiadas o reiteradas

profesores pasivos y sin crítica. No existe la solidaridad para los profesores cuando éstos solicitan un día administrativo. Otro punto significativo de divergencia es el tema de la crítica. En los Proyectos Educativos Institucionales se manifiesta que los colegios requieren de profesores activos y críticos con el mundo que están viviendo. Sin embargo, directivos y sostenedores acallan y aplican instrumentos de represión para aquellos profesores que osan criticar algún aspecto de su trabajo. Podemos concluir por lo tanto, que es muy poco probable que los P.E.I. se cumplan en este apartado, ya que a las personas que tienen que enseñar la capacidad de crítica se les acalla.

Sumado a todo lo señalado anteriormente, se plantea en los P.E.I. que los profesores deben estar en constante perfeccionamiento para ir de la mano de los constantes cambios que presenta la sociedad y por ende, la educación. Lamentablemente, ninguno de los tres colegios estudiados presenta algún tipo de ayuda o estímulo monetario para que los profesores se perfeccionen.

TRIANGULACIÓN ENTRE LAS CONCLUSIONES DE TERCER NIVEL Y EL MARCO TEÓRICO

CONCLUSIONES DE TERCER NIVEL	MARCO TEÓRICO
A pesar de contar con contratos de tiempo indefinido, los profesores manifiestan precarias condiciones laborales y una preocupación, o más bien dicho, presentan un temor a ser despedidos a final de año ya que están siendo supervisados y evaluados de forma constante durante todo el año escolar. Este temor se acentúa a fines de año, especialmente en el mes de diciembre. Además, es un temor que esta en prácticamente todo el cuerpo de profesores (profesores que han sido contratados en forma reciente y los demás que tienen más años de experiencia). Este miedo al despido y la inseguridad laboral constante provoca tensión, angustia, estados de ansiedad, preocupación, insomnio, irritabilidad, estrés, etc. en los docentes. Sumado a esto, no existe remuneración alguna por los perfeccionamientos que los profesores han realizado a lo largo de su trayectoria profesional, incluso, los postgrados como los Magíster tampoco son pagados. Con	Según el Informe del Desarrollo Humano en Chile (1998) “La tenencia de un contrato laboral indefinido representa una condición amparada jurídicamente que relaciona al trabajador de manera formal y estable con su fuente de trabajo o actividad. Ello constituye un mecanismo de seguridad, puesto que a través de ese contrato es posible, por lo general, acceder a los beneficios sociales de previsión y salud. Además, protege en caso de pérdida del mismo por la vía de las indemnizaciones. El contrato indefinido, cualquiera sea la actividad, se constituye en un activo sobre el cual se apuesta al futuro en planes individuales o familiares, ya sean orientados al consumo o a la realización personal en general”. Nuestra investigación nos demostró la inseguridad laboral que sienten los docentes estudiados a pesar de contar con contratos de tiempo indefinido. “La precariedad de las condiciones salariales, laborales y profesionales del

respecto a la cancelación de los bienios por parte de los sostenedores, el pago de éstos esta sujeto a varias instancias, entre ellas: - Que los bienios sean cumplidos al interior del colegio (en el caso del colegio de Chillan) - Que la cantidad de alumnos matriculados en el colegio sea igual o superior a 550, de lo contrario, los bienios no son cancelados.(en el caso del colegio de Linares) - La voluntad del o de los sostenedores. (en el caso del colegio de Parral) La mayoría de los trabajos cuenta con días de permiso administrativo, sin embargo, en los tres colegios particulares subvencionados estudiados estos días no existen. No son otorgados por el empleador y para conseguir un día de permiso administrativo es necesario realizar un trámite administrativo bastante engorroso. Esta situación provoca mucho descontento en los profesores ya que manifiestan que no tienen tiempo para realizar sus trámites personales. Además, cuestionan mucho que ellos dan una gran cantidad de tiempo extra en su trabajo, pero a la hora de los permisos, este hecho no es considerado. Los profesores manifiestan que sus periodos de vacaciones son respetados por los sostenedores, sin embargo, cada año los docentes están siendo llamados a trabajar con mayor anticipación, ya no es como años atrás que los profesores comenzaban a trabajar en marzo. En la actualidad, están ingresando a fines de la tercera semana de febrero a labores de planificación del año escolar. La inseguridad laboral, las malas remuneraciones, el mal clima organizacional y el exceso de trabajo ha provocado en los docentes estudiados los siguientes efectos: - El profesor de Chillan no se perfecciona porque no tiene el tiempo necesario para estudiar ya que trabaja en la mañana, en la tarde y en la noche dictando clases. - El profesor de Parral manifiesta que el bajo sueldo que percibe le impide terminar su Magíster, no puede comprarse libros que lo actualicen en su área, le impiden disfrutar de una buena obra de teatro con su familia. Todas estas situaciones van provocando el anquilosamiento de este profesor parralino. - La profesora de Linares manifiesta sus deseos de perfeccionarse por su compromiso con la educación y los niños, pero no con el establecimiento educacional que la cobija laboralmente.	magisterio es evidente. El modelo neoliberal entregó la educación al mercado. Surgió en este sector, una nueva clase, la de los empresarios, muchos de los cuales se han transformado en verdaderos mercaderes de la educación”. Estas palabras pronunciadas por Marcial Maldonado (2003) nos retrataban hace 4 años atrás lo que estaba ocurriendo con los profesores. La misma línea argumentativa la comparten Cristian Cox (2003) y Luis Rubilar Solís (2003). Estos autores, coinciden en que todo el proceso de desestatización de la educación y el posterior traspaso a las municipalidades y privados, ha provocado inestabilidad laboral en los profesores, precarias condiciones de trabajo y aumento generalizado de las exigencias hacia los docentes en pos de lograr “calidad en educación”. Cox (2003) resume toda esta situación de la siguiente forma: “el modelo establecido veía en esta competencia -por captar alumnos- un mecanismo eficiente para mejorar la calidad de la educación, las opciones de una demanda informada sobre la calidad de las escuelas, el elegir a las mejores y sacar a sus hijos de las peores, establecerían una presión sobre profesores, directivos y sostenedores por producir resultados de calidad. Otros autores como Juan Carlos Tedesco (2000) reafirman lo señalado anteriormente ya que “la privatización de la educación favorecería el mejoramiento de la calidad de la educación”. Sin embargo, toda esta privatización de la educación ha traído una gran problemática para los profesores. Entre éstos problemas se pueden señalar: pérdida de carrera profesional, cambio de estatus profesional, pérdida de beneficios, presión hacia los profesores, etc. (Cristian Cox 2003). Los profesores perdieron sus derechos y reivindicaciones, obtenidas en largas y muchas veces cruentas luchas de sus organizaciones. Hoy no existe la carrera profesional, no hay escala salarial, sólo bienios -dependiendo de la voluntad del sostenedor- (6,6% de aumento de sueldo cada dos años de trabajo, según Estatuto Docente), que reemplazaron a los trienios, (conquista histórica), se terminó con las “cátedras”, también conquista histórica. Por lo tanto, no hay grados, ascenso ni movilidad horizontal o vertical, tanto en colegios públicos como en los privados. (Maldonado 2003) Ni hablar de lo que sucede con los maestros de los colegios particulares subvencionados y particulares pagados que están asimilados al Código del Trabajo para los que, en la práctica, no existe absolutamente ninguna estabilidad y pueden ser despedidos por las distintas causales que estipula la ley. Únicamente la conformación de una fuerte organización
--	--

La relación entre profesores y sostenedores no existe en dos de los tres colegios estudiados (Linares y Chillán). En cambio, en el colegio de Parral esta relación se da en un ambiente demasiado verticalizado, donde el sostenedor esta en la cúspide y los profesores en la base. El sostenedor es considerado una persona muy ególatra que se hace obedecer en todo lo que el dice. Por otro lado se encuentran los profesores que deben acatar las órdenes que de él emanan. La relación y el ambiente laboral que se da entre los profesores y el cuerpo directivo de los tres colegios se da en un contexto de desconfianza, donde los directivos no son personas confiables para los profesores. Esta situación ha provocado que los profesores no se manifiesten de sus condiciones laborales con ellos llegando incluso a no comentar ni siquiera con los pares sus condiciones laborales por el miedo de que esos comentarios se filtren hacia los directivos, lo que ocasionaría un serie riesgo de despido. Esta situación fue confirmada en los tres colegios estudiados, ya que los profesores entrevistados manifestaron que los profesores que cuestionaban sus condiciones laborales habían sido despedidos a fines de año, pero no por los reclamos; la excusa que fue utilizada por los directivos es que los profesores despedidos presentaban faltas en su trabajo o simplemente que no se adaptaron al sistema laboral del colegio. En los tres colegios estudiados, los profesores manifiestan que no hay libertad de expresión, que no pueden manifestarse de sus condiciones laborales con los directivos ya que el miedo al despido esta siempre presente. Incluso, en el colegio de Chillan los directivos consideran las criticas constructivas como destructivas. Todos estos hechos han provocado que los profesores acepten las condiciones laborales que el colegio ofrece sin un mayor cuestionamiento demostrando que la capacidad reflexiva de los docentes se extingue en forma paulatina por el deseo de mantener el trabajo. La inseguridad laboral de los profesores es percibida por los alumnos. Éstos se manifiestan solidarios y a favor de sus profesores. Ofrecen su ayuda ante un eventual despido de alguno de sus docentes. La ayuda que ellos ofrecen se manifiesta generalmente en cartas hacia los directivos solicitando la reincorporación del profesor despedido. Sin embargo, hay otros alumnos que solicitan explícitamente que echen a algún profesor que no les cae bien. Los directivos (incluido el o los sostenedores) están en la cúspide del poder dentro de los tres colegios estudiados. Son considerados personas muy ególatras, autorreferentes y	sindical a nivel de establecimiento - derecho que ha sido coartado por los sostenedores -, lo que la ley permite en el caso de los colegios privados y también en el caso de los profesores que pertenecen a las Corporaciones municipales, puede lograr defender su permanencia en el cargo. (Maldonado 2003) El Tema de los bajos sueldos también es mencionado por los profesores estudiados, sin embargo, el problema, no es sólo de carácter salarial, sino que guarda relación, sobre todo, con las condiciones de trabajo que, en los hechos, no han sido mejoradas: excesivo número de alumnos por curso, población escolar más heterogénea y con crecientes niveles de problemas sociales. Además, múltiples exigencias que provienen de la reforma oficial, la no solución de los tiempos de contrato docente, destinados prácticamente sólo a horas lectivas con los alumnos, la disminución de las semanas de vacaciones, la mantención de prácticas autoritarias y arbitrarias que aún persisten, el precario o nulo poder de los sindicatos, han generado condiciones muy desfavorables en los profesores, ya sea del sistema municipal, como también del sistema particular subvencionado. (Ana María Cerda, Iván Núñez 1990) Ahora, es común afirmar que el docente constituye un factor esencial de la calidad educativa y que es preciso mejorar su formación y capacitación, darle estímulos profesionales y atraer a la docencia a los más capaces, propiciando un mayor protagonismo magisterial. La realidad latinoamericana constata, sin embargo, un grave deterioro en las condiciones de vida y de trabajo de los docentes, en la calidad y resultados de su desempeño, y en su imagen y autoestima profesional. (José Rivero 1999) En las principales ciudades latinoamericanas, los ingresos económicos de los docentes son tan bajos que no difieren de otros trabajadores a quienes no se exige la formación y el entrenamiento especializado de los maestros. Su retribución disminuyó durante la década del 80, en términos reales, en un promedio del 14%. En la práctica, “la variable del ajuste ha sido los salarios docentes” (Schiefelbein y Tedesco, 1995). Sus posibilidades de promoción salarial y profesional son reducidas. (José Rivero 1999) “Si no se promociona salarialmente a los profesores en el interior de la docencia y no mejora su imagen social, la batalla de las reformas de nuestros sistemas de enseñanza occidentales podemos darla por perdida en manos de un ejercicio desmoralizado. Es indiscutible la primacía de la motivación personal sobre la abundancia de medios materiales” (J.M.
---	---

muy frontales para exponer sus ideas, no permiten ningún tipo de cuestionamiento por parte de los docentes. Para imponer sus ideas no las comentan con los profesores, solo las presentan y los docentes que no cumplan con estas directrices tiene serio riesgo de ser despedido a final de año. Esta acción impide la crítica constructiva de los profesores y los transforma en sujetos pasivos. Cuando algún directivo (incluido el o los sostenedores) no les parece adecuado un comentario, alguna acción o alguna crítica hacia el sistema laboral, reciben los llamados de atención correspondientes por parte de algún integrante del equipo directivo. Este malestar también lo hacen notar los directivos de la siguiente manera: - le quitan el saludo al o los profesores involucrados - se producen gestos de indiferencia - se dan miradas muy asimétricas entre los directivos y los profesores involucrados en la problemática - se producen “ofrecimientos” de despido en forma explícita para los profesores que no les gusta el sistema laboral de la institución - en conclusión, se produce el distanciamiento entre profesores y directivos provocando individualismo y poca comunicación entre los docentes y el equipo directivo. Estas situaciones provocan que él o los profesores que cuestionan algunas situaciones de su trabajo se queden callados para evitarse problemas mayores. Cuando no surten efectos las medidas señaladas anteriormente, los directivos optan por algunas formas de represión, entre ellas: - persecución hacia los profesores - mayor vigilancia en su trabajo, principalmente en la supervisión de clases - hostigamiento, que se demuestra en la búsqueda continua de algún error en él o los profesores - no se les considera en sus comentarios o se les contra argumenta con vehemencia y de manera inmediata - despido laboral cuando las críticas son demasiadas o reiteradas	Esteve 1995) Así pues, algunos se pueden “convencer” de la bondad de las medidas adoptadas para “resolver” los problemas de “rentabilidad” heredados y acumulados a través de los siglos en torno a nuestro sistema escolar. En realidad, estos mecanismos conllevan una sobrecarga (Mondelo y otros, 1999) (Ferrer y Dalmau, 1999) de la labor de los docentes, desdibujan su rol profesional y, por ende, empeoran sus condiciones laborales, su calidad de vida laboral y, todo ello, por el mismo o menor salario, lo que equivale, ya sabemos, a un menor reconocimiento social de su labor. Tal vez, lo más penoso e importante, es que esto está repercutiendo en la salud, física y psíquica, del personal docente. Es decir, la crisis de acumulación y legitimación existente, en la que el dinero es más importante que las personas, esta produciendo un impacto negativo en el profesorado en general. (Revista Praxis N° 2, 2003) Asimismo, Michael Apple (1989) destaca que lo que esta caracterizando la práctica docente o proceso laboral – como prefiere llamarle - es la intensificación o sobrecarga crónica de trabajo que acompaña a las sucesivas reformas de la enseñanza cuyo pretendido objetivo es conseguir un proceso más racionalizado. Pero, este autor asegura que las consecuencias que se están obteniendo son un progresivo racionamiento, precisamente exento de racionalidad, que erosiona las condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza, que va destruyendo la sociabilidad del profesorado, complicando su interacción y trabajo, y que dificulta sus reuniones y encuentros y, por tanto, su organización, coordinación y cooperación. Asimismo, las retribuciones salariales no se compadecen ni con las responsabilidades que se les tiene asignada ni menos con el nivel de preparación que se les exige para cumplirlas. Las compensaciones psicológicas tampoco resultan ser demasiado gratificantes como para proporcionar a los docentes sensaciones de plenitud en el ejercicio de sus tareas o como para atraer a los jóvenes hacia los estudios pedagógicos. En el interior de los establecimientos incluso, es corriente que los padres pongan en tela de juicio la idoneidad profesional de los profesores o que emitan pronunciamientos sobre el carácter de las metodologías y procedimientos de trabajo que ellos emplean, desconociendo el alto nivel técnico y científico con que hoy día los maestros acometen sus tareas. En este punto, la situación no parece ser substancialmente diferente de la que había en los tiempos en que la pedagogía y la función docente se encontraban en estado embrionario y, por lo mismo, podían ser sujeto de enjuiciamiento con
--	--

	categorías de sentido común o flanco de ataques y proposiciones de parte de quien lo quisiera. (I. Kandel 1992) No obstante, el status de profesor no progresa pese a que el nivel de preparación requerido por el desempeño docente se ha elevado ostensiblemente y, por sobre naturales diferencias, no cede en mucho a las exigencias de preparación para el desempeño de cualquier profesión tradicional. (I. Kandel 1992) Finalmente y para concluir este apartado podemos decir, que el nivel socioeconómico de que goza todavía el profesor es sin duda bajo, como quiera que se lo examine. No guarda relación con la relevancia que públicamente se le adjudica a la función docente en abstracto, ni con los reconocimientos y retribuciones inherentes a verdaderos profesionales. (I. Kandel 1992) Con respecto al clima organizacional, Luis Rubilar Solís (2003) nos señala “Se instauraron canales de comunicación verticalistas y rígidos, en lo intra y extraescolar, generándose un clima organizacional de inestabilidad y una cultura subjetiva del miedo internalizado y desesperanza aprendida en los profesores”. Lo señalado por Rubilar (2003) tiene relación con la reforma educacional del año 1980, sin embargo, han transcurrido 27 años y se ha llevado a cabo una nueva reforma, sin embargo, el tema del miedo y la inestabilidad laboral aún se encuentra presente en algunos profesores, especialmente aquellos que trabajan en el sistema particular subvencionado. Toda esta situación es avalada por la ley, ya que los profesores del sistema particular subvencionado solo se rigen por algunos aspectos del Estatuto Docente (por ejemplo: renta bruta mínima nacional), pero el grueso legislativo del trabajo docente gira en torno a lo que es El Código del Trabajo. (Maldonado 2003) “El tema de las comunicaciones sigue siendo verticalista y muy rígido, no se genera un adecuado clima organizacional y los profesores se sienten inseguros y muy presionados” reafirma Maldonado 2003. Todas estas situaciones han provocado presión, angustia, insomnio, irritabilidad y en consecuencia, estrés en el profesorado por largo tiempo, pero estas problemáticas se acentúan a final de año. Sin embargo, un grado mayor de estrés, especialmente de una tensión mantenida en el tiempo, puede producir alteraciones psicológicas e incluso enfermedades físicas, y muchas veces dificulta el enfrentamiento de las situaciones que lo provocan. (Ana María Arón y Neva Milicic 1999). Además, un clima laboral y social insatisfactorio se relaciona fuertemente con el desgaste profesional de los profesores. El desgaste profesional o burnout se refiere a la sensación de estar fundido, que presentan los docentes como resultado de una acumulación de estrés. Esto se manifiesta
--	--

	en sentirse excesivamente tensionado, irritable, ansioso, deprimido, pesimista y agotado física y emocionalmente (Friedman, Fabrés, 1992; Chernis, 1995; Maslach, 1993). . (Ana María Arón y Neva Milicic 1999). En otro punto, existe una gran aprensión por el aumento de educadores desencantados con su profesión, lo que tiene consecuencias negativas sobre el ámbito de la educación (Friedman y Farber, 1992; Cherniss 1995). Esto se ha relacionado con el tema del desgaste profesional o burnout que podría traducirse como la sensación de estar fundido que tienen los profesores como consecuencia del desgaste profesional. Este desgaste o burnout se manifiesta en estar excesivamente estresados, irritables, ansiosos, deprimidos, pesimistas, con agotamiento físico y emocional. Especialmente preocupante es el impacto del estrés y desgaste de los profesores en el proceso de enseñanza en aquellos colegios de niños de sectores pobres y en desventaja, que soportan muy mal el deterioro en la motivación y compromiso de los profesores. Los profesores estudiados no manifiestan explícitamente burnout, pero presentan todos los síntomas de ser portadores de este problema. En otro aspecto de nuestra investigación G. Whitty (año) plantea: “algunos autores consideran que, en vez de destacar la profesionalidad de los docentes, las recientes reformas forman parte de un proceso de desprofesionalización” y agrega, más adelante que: “las alusiones relativas a una mayor profesionalidad” “enmascaran el hecho de la efectiva proletarianización del trabajo de los docentes, tanto en el plano ideológico, mediante la pérdida del control sobre la política, como en el técnico, a través de una especificación más rígida de los contenidos y ritmo de su trabajo”. En el plano práctico, la investigación realizada nos demostró que los profesores estudiados son considerados como técnicos en su trabajo, ya que, no son consultados para tomar decisiones, solo se les informa de lo decidido para que éstos apliquen lo resuelto por los directivos o los sostenedores. Toda esta situación ha provocado una disminución o simplemente ha acabado con la capacidad de crítica y de expresión de los profesores. Éstos finalmente se han transformado en agentes pasivos del sistema educacional.
--	---

	En efecto, en la distribución de responsabilidades y mecanismos de control que se establece entre un conjunto de personas, para llevar a cabo todas aquellas tareas necesarias para cumplir con determinada función, se ha producido -por así llamarla- una estratificación de funciones. Dependiendo del grado de autonomía de la gestión (capacidad de resolver problemas por sí mismo) se establece la división técnica del trabajo. A los cargos que poseen una mayor autonomía de gestión se les denomina “roles profesionales”, a los que siguen con menor autonomía de gestión se les denomina “roles técnicos” y a los que siguen con aún menor autonomía de gestión y mayor dependencia se les denomina “roles de operación”. Las distinciones dentro de estas gruesas categorías pueden ser; evidentemente, múltiples y diversas. (Verónica Edwards 1995) Es así como, las tendencias actualmente presentes en el sistema escolar tienden a legitimar un tipo de división del trabajo escolar en el cual se define el rol docente con un bajo nivel de autonomía de gestión, complementariamente, con un alto nivel de dependencia de gestión. Por su bajo nivel de autonomía el profesor se debe limitar a acatar los planes, programas, objetivos, etc. Sin mayor cuestionamiento, porque su eminente “rol de operación” no le permite el cuestionamiento hacia “los roles profesionales” (Verónica Edwards 1995) Además, las interacciones entre sujetos implican relaciones de poder que pueden favorecer o inhibir el desarrollo de sujetos autónomos, flexibles, creativos y críticos, o dependientes, sin iniciativa y alineados y por lo tanto, sin mayores aportes al proceso educativo. La ausencia de una capacidad crítica frente a la autoridad favorece la arbitrariedad en el ejercicio de su poder, estableciéndose, de esta forma, relaciones alineadas, insegurizantes para el sujeto –o los sujetos- que imposibilitan su crecimiento como ser creativo y autónomo. Por el contrario, una lógica que enfatice los procesos internos que genera el sujeto que aprende para convertir sus propias experiencias en ocasiones de aprendizaje es casi inexistente. (Ana María Cerda, Iván Núñez 1990) Estas situaciones, las comprobamos en el desarrollo de la investigación, ya que los profesores estudiados manifiestan que la libertad de expresión no existe al interior de los colegios analizados, no se puede cuestionar nada. Por el contrario, hay que aceptar las condiciones que se presentan y no cuestionar nada, de esa manera se evitan muchos conflictos. Por otro lado, el autoritarismo ejercido por los sostenedores y directivos de los colegios particulares subvencionados es otro aspecto a considerar fuertemente en nuestra investigación. Ana María Cerda e Iván Núñez (1990)
--	--

	nos señalan: “lo que caracteriza las relaciones institucionales en los liceos y colegios de nuestro país es el autoritarismo ejercido por las personas que tienen el poder”. Esta situación tiene efectos importantes en la construcción de la institución escolar, ya que dificulta el desarrollo de procesos de identificación de los docentes y alumnos con la gestión del establecimiento. Al hablar de autoritarismo en la gestión educativa cotidiana, nos estamos refiriendo a una forma de estructuración de las relaciones de poder entre los diferentes actores, en este caso, el cuerpo directivo conformado por el o la directora, el jefe de la unidad técnica pedagógica, el inspector general y los profesores. En este tipo de relaciones, se prescinde de la participación real de los docentes en las decisiones acerca del desarrollo cotidiano de las actividades escolares. (Ana María Cerda e Iván Núñez 1990). Este rasgo de la organización escolar es percibido y vivido por los directivos docentes, por los profesores y por los alumnos. Por lo tanto, es una percepción que comparten todos los actores de un centro educativo y forma parte de esta cultura escolar. A la vez, relega a un segundo o a un tercer plano a los profesores, ya que éstos, no tienen participación real en las decisiones del centro educativo, solo acatan lo resuelto por los directivos y en ocasiones, por el sostenedor. El estilo autoritario y la consecuente falta de participación de los docentes, implica en forma implícita una negación de los saberes profesionales que cada persona tiene (Ana María Cerda, Iván Núñez 1990) y sus implicancias pueden ser diversas, desde el nulo compromiso con la institución educativa hasta la desmotivación total por el trabajo profesional que se realiza. Con respecto, al tema de la inseguridad laboral muchos observadores y medios de comunicación han señalado que durante unos treinta años se ha producido un crecimiento sostenido de la inseguridad laboral y que, en la actualidad, ésta ha alcanzado niveles sin parangón en la historia de los países industrializados. Los jóvenes ya no pueden contar con realizar una carrera segura dentro de una empresa, puesto que el rápido proceso de globalización económica esta produciendo más fusiones de empresas que nunca y más ajustes de plantilla. El impulso hacia la eficiencia y el beneficio supone que los que tienen poca preparación – o la preparación “equivocada” – se vean relegados a empleos inseguros y marginales que son vulnerables a las fluctuaciones de los mercados globales. Hoy en día vivimos en una cultura del “contrato y del despido” en la que la idea de un “trabajo para toda la vida” ya no tiene sentido. (Anthony Giddens 1991). Estas palabras de Giddens también son aplicables a nuestra sociedad y al sistema educativo nacional, específicamente en los colegios particulares subvencionados.
--	---

	Aquí, la inseguridad laboral es una constante para todos los profesores ya que están siendo evaluados y reemplazados año tras año. Es así como la sociedad actual presenta o manifiesta grandes miedos, entre los más destacados señalaremos dos: La incerteza del trabajo, es decir la inseguridad laboral y el miedo a expresar lo que realmente se piensa. Los empleados no tienen certezas de su futuro laboral, es decir, no tienen seguridad y a la vez, tienen miedo de decir lo que realmente piensan porque temen que sus opiniones sean mal entendidas y les cueste el empleo. (Luis Moya y Francisca Olea 2002). Una dimensión dañina de la inseguridad laboral es la vida personal del trabajador o profesional. Hay una fuerte correlación entre inseguridad laboral y una mala salud general. Este vínculo se ve avalado por los datos del British Household Panel Suevey, que demuestra que la salud mental y física de las personas sigue deteriorándose cuando se producen episodios de inseguridad laboral prolongados. En vez de adaptarse a unas condiciones inseguras, los trabajadores se mantienen ansiosos y bajo un estrés constante. Esta presión laboral parece trasladarse al ámbito doméstico: los que decían padecer altos niveles de inseguridad laboral también solían experimentar tensiones en su hogar (Burchell y otros, 1999). Los profesores estudiados manifiestan que hay periodos donde hay demasiada presión y mucho estrés que por lo general los coloca muy irritables y muy poco tolerantes. Richard Sennett (Citado por Giddens 1991) sugiere que este tipo de tensiones es inevitable en la nueva era de la flexibilidad, ya que, aunque ésta reciba alabanzas por conceder a los trabajadores más libertad a la hora de configurar su trayectoria individual, también impone nuevos y rígidos condicionantes. Ahora se espera que los trabajadores, en vez de implicarse en una carrera para toda la vida, trabajen de forma fluida en diversos equipos, saliendo y entrando de ellos, pasando de una tarea a otra. La lealtad se convierte en un pasivo más que en un activo. Cuando la vida deja de ser una carrera coherente para convertirse en una serie de labores autónomas, los objetivos a largo plazo se van erosionando, no se establecen vínculos sociales y la confianza es fugaz. La gente ya no puede juzgar que riesgos le compensarán finalmente, y las viejas “reglas” que regían los ascensos, los despidos y las recompensas ya no parecen servir. Para Sennett, el principal desafío para los adultos de la era actual es aprender a llevar una vida carente de objetivos perdurables en una sociedad que subraya el corto plazo. En su opinión, los rasgos del “nuevo capitalismo” corroen los elementos del carácter personal que mantiene unidos a los individuos. (Citado por Giddens 1991) La falta de compromiso con la institución educativa, la poca o nula
--	---

	proyección de los profesores con la institución son riesgos que se asumen con el tema de la flexibilidad y la inseguridad laboral que presentan los docentes de los colegios estudiados. Las conversaciones sobre las amenazas de despidos y exclusión que emergen de la actual organización del trabajo reconocen tres fuentes distintas de inseguridad: la creciente selectividad del mercado laboral, la presión por el rendimiento y la inestabilidad como norma permanente. El mercado requiere y busca a gente cada vez más joven. Ello produce la sensación de que las personas en vez de aumentar su valor social con la experiencia, lo disminuyen. Se percibe que el sistema productivo promueve un proceso de entradas y salidas recurrentes, en el cual las entradas se van haciendo cada vez más difícil. No sólo hay que ser cada vez más joven y bien parecido, hay que estar también cada vez mejor capacitado y más especializado. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 1998) Esta máxima se cumple a cabalidad en los colegios estudiados, ya que hay una fuerte selección del personal docente, la presión es diaria y constante y la inseguridad laboral esta siempre presente. La inestabilidad tiene su complemento en la arbitrariedad de un empleador que utiliza la amenaza de suspensión, despido o exclusión, efectiva o imaginaria, como mecanismo de presión para asegurar el aumento de la productividad. Se percibe un contexto inevitable de inestabilidad laboral y se le atribuye a un poder arbitrario de los empleadores. En esta situación la única salida que se visualiza para los que no tienen otro poder que su capacidad de trabajo es aumentar su adaptación a la inestabilidad, mediante su rendimiento y su sentimiento. Esto aumenta la capacidad del sistema económico y de los empleadores para disponer a voluntad de la fuerza de trabajo. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 1998). Las amenazas de despido son una estrategia usada por los directivos y los sostenedores para mantener “tranquilo” al personal y siempre están presentes en los establecimientos analizados, por lo tanto, todo el mundo realiza su trabajo de la mejor manera posible, no hay cuestionamiento explícito hacia nada por el miedo de las consecuencias que este acto puede acarrear. En otro aspecto del mundo laboral actual, es muy interesante lo que ha sucedido desde hace poco con un fenómeno conocido como acoso moral dentro de las empresas y las administraciones. El acoso moral en el trabajo o mobbing se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad síquica o física de una persona, poniendo
--	---

	en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Según Marie-France Hirigoyen, propietaria de la anterior definición, el acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. Dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión. En su inicio, el fenómeno es parecido al sentimiento de inseguridad en los barrios, descrito en términos de incivilidad. Como consecuencia, todas las personas que están en su punto de mira se encuentran profundamente desestabilizadas. El modo específico de agresión varía según los medios socioculturales y los sectores profesionales. En los sectores de producción, la violencia es más directa, verbal o física. Cuanto más arriba subimos en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de advertir son las agresiones, según Hirigoyen. (Citada por Joaquín Estefanía 2002). A partir de nuestra investigación también podemos corroborar grados de mobbing en los establecimientos estudiados, ya que los directivos y los sostenedores utilizan gestos de indiferencia hacia los profesores con los cuales están molestos, hay “ofrecimientos” de despidos explícitos, se cortan los saludos, hay miradas asimétricas, se instaura la persecución, el hostigamiento, etc. Para que finalmente ese o esos profesores renuncien a su trabajo o simplemente, se les despide porque no se adecuan al “sistema” del colegio. Piñuel reafirma lo señalado anteriormente ya que, “en el ámbito laboral, el mobbing señala el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diversos procedimientos”. (Citado en Joaquín Estefanía 2002). Todo este acoso moral o mobbing ha sido calificado como la nueva plaga laboral del siglo XXI. (Joaquín Estefanía 2002) y ya se encuentra presente en prácticamente todos los empleos independiente del nivel sociocultural de sus integrantes. Frente a todas las situaciones reseñadas anteriormente, las instituciones educacionales cuentan con un director y su equipo de trabajo (jefe técnico, orientadora, inspector general, etc.) para tratar de solucionar este tipo de problemas. Es por ello, que para propiciar un clima laboral favorable, el director junto con exigir altos estándares de cumplimiento, debe reconocer logros y promover lazos de confianza y apoyo mutuo entre el personal del establecimiento. (Marco para la Buena Dirección), sin embargo, la investigación realizada nos señala que los profesores sienten desconfianza
--	--

	hacia sus directivos y especialmente hacia sus directores. No se les pueden realizar críticas porque las consideran como ataques personales. Luego de una crítica persiguen y hostigan a los profesores cuestionadores. Por lo tanto, concluimos que los directores no generan lazos de confianza entre sus pares y menos apoyo laboral. El nuevo rol que asigna el Marco para la Buena Dirección implica que el director junto al equipo técnico pedagógico asuma nuevas responsabilidades tales como animador pedagógico, mediador, motivador, comunicador y gestor de medios y recursos; además de generar procesos de sensibilización y convocatoria para trabajar en colaboración con otros, en el logro de aprendizajes educativos de los alumnos y de resultados institucionales. La investigación realizada nos demuestra que ninguno de estos criterios es cumplido por el director y menos por el equipo técnico. En el ámbito de la Gestión del Clima Organizacional y Convivencia se manifiesta que el clima organizacional es uno de los factores que más aporta al buen funcionamiento de una escuela; y, al mismo tiempo, es uno de los factores en los que el director puede influir más directamente. Un buen clima laboral favorece la motivación y el compromiso de la comunidad educativa en el aprendizaje organizacional. (Marco para la Buena Dirección). Los directores de los colegios analizados han sido considerados por los profesores como personas desconfiables y partiendo de esta premisa, es muy difícil considerarlos gestores de un buen clima organizacional. Algunos criterios que debe cumplir todo director y también los docentes que realizan labores técnico pedagógicas son los siguientes: ❖ El director comunica sus puntos de vista con claridad y entiende las perspectivas de otros actores. ❖ El director es capaz de administrar conflictos y resolver problemas. ❖ El director difunde el proyecto educativo y asegura la participación de los principales actores de la comunidad educativa en su desarrollo. ❖ El director motiva, apoya y administra el personal para aumentar la efectividad del establecimiento educativo. ❖ El director comunica sus puntos de vista con claridad y entiende las perspectivas de otros actores.
--	--

	❖ Es capaz de comunicarse de manera efectiva con diferentes interlocutores, tanto en forma oral como escrita. ❖ Es capaz de escuchar y está abierto a recibir comentarios, ideas y sugerencias. ❖ Practica un trato cordial y de cooperación con la comunidad educativa. ❖ El director promueve los valores institucionales y un clima de confianza y colaboración en el establecimiento para el logro de sus metas. La base para un liderazgo efectivo es la buena comunicación entre el líder y los miembros del grupo. En ese sentido, el director como líder de la comunidad educativa debe asegurar canales efectivos de comunicación, a fin que sus mensajes sean entendidos y que los miembros de la comunidad se sientan escuchados. El director debe ser claro al explicar lo que solicita y al anunciar cambios; respondiendo todas las consultas e inquietudes que surjan. Lamentablemente, nuestra investigación nos ha demostrado que ningún criterio de los señalados anteriormente se cumple por los directores y por el equipo técnico que lo acompaña.
--	---

TABLA RESUMEN

AMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍAS	SUB - CATEGORÍAS
Gestión Educativa	En el contexto de la globalización, la educación chilena se ha privatizado en todos los niveles, generando un clima de trabajo adverso para los profesores del sistema particular y particular subvencionado, donde éstos, son exigidos al máximo en su trabajo, ya que deben realizar una gran cantidad de funciones y en la mayoría de los casos, no se respetan los beneficios que éstos han logrado a través de la historia, por ejemplo: sumatoria de bienios, creación de sindicatos, derecho a expresión, cancelación total de perfeccionamientos, etc. Todos estos factores, han provocado que los profesores no puedan expresarse libremente de sus condiciones de trabajo, creando finalmente una cultura institucional del silencio por el temor a ser despedidos.	¿Cuál es la percepción respecto de sus condiciones laborales que tienen tres profesores en la actualidad en tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán?	Comprender las condiciones de trabajo bajo las cuales operan tres profesores de tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán y las implicancias que tiene este fenómeno para el desarrollo profesional de estos docentes.	Describir cómo son las condiciones laborales de tres profesores en tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán.	Condiciones Laborales de tres profesores en tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán.	➤ Tipo de Contrato ➤ Tipo de relación entre sostenedor/es, directivos y profesores. ➤ Clima organizacional y sus efectos sobre el profesorado
		¿Cómo y mediante que procedimientos y acciones, los sostenedores y directivos de tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán expresan sus ideas y puntos de vista sobre los profesores?		Indagar acerca de los procedimientos y acciones que utilizan los sostenedores y directivos de tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán para expresar sus ideas y puntos de vista sobre los profesores.	Formas de Expresión y Represión usadas por los directivos de tres colegios particulares subvencionados de las ciudades de Linares, Parral y Chillán para dirigirse hacia los profesores.	➤ Lenguaje explícito usado para dirigirse a los profesores. ➤ Lenguaje implícito usado para dirigirse a los profesores. ➤ Formas de represión

CONCLUSIONES

La educación chilena ha tenido una serie de transformaciones en las últimas tres décadas, mutaciones que han ido de la mano de los cambios económicos, políticos y sociales de nuestro país. Hace un par de meses atrás, los estudiantes nos sorprendieron con su organización estudiantil y sus ganas de transformar y hacer más equitativo nuestro sistema educacional. Hubo protestas, detenidos, destrozos y también muchas propuestas. Aparecieron muchos políticos de diversos partidos, unos con muchas ganas de ayudar y otros, solo motivados con la demagogia y el populismo trasnochado que caracteriza a algunos políticos nacionales. Muchos profesores apoyaron en forma práctica a los estudiantes, incluso, en muchas ocasiones marcharon codo a codo con ellos en sus manifestaciones. Se hizo presente el Colegio de Profesores y se aprovechó la situación coyuntural para negociar algunas reivindicaciones profesionales, entre ellas, el reconocimiento profesional o más conocida como la ley 20.158, que reconoce el profesionalismo y las especialidades de los docentes asignando una cantidad de dinero determinado en un periodo de tres años. Cuando todo esto ocurría, un gran porcentaje de profesores trabajaba en Santiago y provincias sin manifestarse por la pasividad que caracteriza a los provincianos, por desidia o porque tenían miedo de represarías por parte de sus sostenedores o directivos.

Las conclusiones que ha continuación expongo son el trabajo reflexivo y sistematizado de casi tres años de trabajo y que versan específicamente de las condiciones de trabajo que se presentan en los colegios particulares subvencionados de tres ciudades: Linares, Parral y Chillán.

Los colegios particulares siempre han existido en nuestro país, pero a partir del año 1980 comienza un fuerte crecimiento de los colegios particulares subvencionados avalados por la ley, específicamente por la L.O.C.E. Con el transcurso del tiempo una gran mayoría de alumnos se ha trasladado de dependencia educativa, del sistema municipal al particular subvencionado porque existe la noción acertada o errada de que en este tipo de colegios la calidad de la educación entregada es superior a la entregada por el sistema municipal. La actual Prueba de Selección Universitaria y el SIMCE, de cierta medida, nos corroboran esta premisa.

Ahora, presentaremos una panorámica general de los resultados encontrados a través de la investigación realizada.

A pesar de que los profesores de los colegios particulares subvencionados estudiados nos manifiestan que cuentan con contratos de tiempo indefinidos, no se sienten seguros laboralmente, ya que están siendo supervisados y evaluados año tras año. Esta inseguridad no sólo es de los profesores estudiados, sino que éstos nos manifiestan que prácticamente la totalidad de los docentes siente esta incertidumbre, pero esta incerteza se acrecienta mayormente en los profesores más jóvenes, aquellos que recién están comenzando en el sistema educacional. Este sentimiento de

inseguridad se acrecienta fuertemente en el mes de diciembre, donde la angustia, el estrés, el insomnio, la irritabilidad, la preocupación son una constante. El mal genio es algo que siempre está presente, el temor es diario, el clima organizacional es muy tenso. Existe pánico cuando un profesor es llamado a rectoría o dirección en este periodo ya que lo más probable es que sea un despido.

Las exigencias en este tipo de colegio son mucho más elevadas que en los colegios municipales. Aquí no **“se saca la vuelta”** como nos señaló en un par de ocasiones un profesor entrevistado. En estos colegios hay que participar en actos, en reuniones, en asados con los alumnos y con los demás colegas, hay que quedarse habitualmente más tiempo del que nos señala el contrato porque todas estas acciones son evaluadas por el equipo directivo para ver la continuidad de los docentes el año siguiente. Esta entrega de tiempo extra es considerada como el famoso **“compromiso”** con la institución educativa. Hay que tratar bien a los alumnos y los apoderados porque ellos son los clientes que mantienen al colegio, es decir, **“el negocio”** y como en la mayoría de los negocios **“el cliente tiene la razón”**.

Según los profesores analizados, hay que aceptar las condiciones de trabajo que se ofrecen, el sueldo es precario en comparación con los colegios municipales. En la mayoría de estos colegios no se pagan los perfeccionamientos, menos los bienios, que si se pagan en el sistema municipal. El profesor que no se siente cómodo con estas condiciones laborales es libre para optar su salida de la institución, sin embargo, se le exige al máximo en su trabajo; lo más común es que trabaje más de lo que le corresponde por horario, pero esta acción no es reconocida por los directivos y menos por los sostenedores de estas instituciones. Generalmente se destaca mucho lo negativo de los profesores, el error es remarcado por los directivos, sin embargo, las cosas positivas no son consideradas; no existe la cultura del refuerzo positivo. Además, no hay permisos administrativos en los colegios estudiados y cuando un profesor requiere con urgencia un permiso hay que completar un trámite demasiado engorroso, incluso, se le tiene que explicar a los directivos el por qué del permiso. Aquí no se considera para nada todo el tiempo extra que el docente ha entregado a la institución, por lo tanto, hay una simetría entre lo que pide la institución y lo que ésta entrega en pos de ayudar a los profesores cuando éstos lo requieren. Sumado a esto, no se habla de este tema en ningún momento; es un tema tabú, no se dan ni se crean las instancias. Cuando alguien plantea la problemática, de inmediato aparecen las voces de los directivos para señalar con bastante énfasis **“ese tema no es de consejo de profesores”**. Asimismo es tabú el hablar de las condiciones laborales, de los bienios, de los perfeccionamientos, de los sueldos, etc. La gran mayoría de los docentes prefiere no expresarse de estas condiciones porque tiene miedo de las represalias que le pueden llegar a final de año. En palabras de los docentes entrevistados nadie quiere **“quemarse”** con los directivos. Este miedo en los tres colegios estudiados tiene evidencias empíricas de que no se debe reclamar o cuestionar las condiciones laborales, ya que en los tres establecimientos se han despedido personas a final de año ya que han cuestionado sus condiciones de empleabilidad. Incluso, se han despedido profesores que tenían una trayectoria al interior de los colegios y una gran cantidad de años en la misma institución.

Estos hechos nos develan que no hay mayores incentivos económicos en los colegios estudiados, menos estabilidad laboral. Los profesores saben que un día determinado tendrán que partir del colegio. Esta situación trae como consecuencia el nulo sentimiento de pertinencia de los docentes con el colegio que los cobija laboralmente, a pesar de esto, es muy destacable, el fuerte compromiso que éstos profesores tienen con la educación que le entregan a sus alumnos, los docentes logran hacer abstracción de todo lo negativo de la institución en pos de entregar aprendizajes de calidad a los educandos. Además, las bajas remuneraciones y el exceso de trabajo impiden que los docentes de los colegios estudiados se perfeccionen en educación o en sus áreas afines para entregar de mejor manera lo que ellos saben.

Las relaciones sociales entre los profesores y los sostenedores de los colegios estudiados prácticamente no existen (caso de Linares y Chillan). En el caso del colegio de Parral, este tipo de relaciones se da en un contexto de mucha verticalidad, donde el sostenedor ordena y decide y los profesores solo ejecutan. No opinan ni proponen, solo obedecen. En el caso de las relaciones sociales con los directivos, éstas se dan en un ambiente de autoritarismo y verticalidad. La desconfianza que los profesores sienten hacia el director y al equipo de gestión es una constante en los tres colegios estudiados. Por lo tanto no opinan, ni proponen ya que sienten que no hay libertad de expresión.

El abuso de poder por parte de los directivos siempre está latente, pero se hace más evidente con aquellos profesores que osan en criticar sus condiciones laborales. Aparece la persecución, el maltrato verbal, las contra argumentaciones en los consejos de profesores, la supervisión más reiterada en clases, en definitiva, se instala el mobbing como algo cotidiano. Además, los directivos (especialmente el director) imponen sus términos, levantan la voz y acallan a los profesores que tocan temas que a ellos no les parecen. Frente a todo esto, los demás profesores evitan los conflictos, se callan y no cuestionan nada en forma explícita. Por lo tanto, los criterios del Marco para la Buena Dirección no son respetados y menos seguidos por los directivos de los colegios analizados.

Los alumnos logran percibir las precarias condiciones laborales de sus profesores, algunos manifiestan su apoyo incondicional con los docentes, como asimismo, hay otros alumnos que manifiestan explícitamente, sus ganas de que despidan a un determinado profesor que no es de su agrado.

Finalmente, el resultado de nuestras entrevistas presenta grandes divergencias con respecto a los Proyectos Educativos Institucionales que poseen los tres colegios analizados. Estos P.E.I. promueven valores como: el respeto, la tolerancia y la libertad, como piedras angulares del proceso educativo. Sin embargo, éstos valores no son respetados por los sostenedores y directivos, pero igual deben ser entregados a los alumnos por sus profesores. Frente a esta situación nos planteamos la siguiente inquietud: ¿es posible que un docente que recibe faltas de respeto por parte de sus empleadores logre transmitir el valor del respeto hacia sus alumnos? La investigación que hemos realizado, nos demostró que los profesores tienen la capacidad de abstracción frente a estas situaciones.

Asimismo los P.E.I. de los colegios requieren de profesores críticos y reflexivos, pero los resultados de las entrevistas nos demuestran que los profesores no tienen libertad de expresión y menos pueden ser agentes críticos porque este hecho les puede traer muchos problemas. Además, los mismos directivos se encargan de acallar a los docentes que critican mucho el sistema aplicando una serie de estrategias. Por lo tanto, no hay una concordancia entre el discurso que se plantea en los P.E.I. y la práctica cotidiana de los centros educativos estudiados.

Sumado a todo lo señalado anteriormente, se plantea en los P.E.I. que los profesores deben estar en constante perfeccionamiento para ir de la mano de los constantes cambios que presenta la sociedad y por ende, la educación. Lamentablemente, ninguno de los tres colegios estudiados presenta algún tipo de ayuda o estímulo monetario para que los profesores se perfeccionen.

PROYECCIONES

Consideramos que una de las proyecciones que puede tener este estudio, es la investigación del tema sindical al interior de los colegios particulares subvencionados. En los establecimientos educacionales estudiados no existen estos organismos de negociación. No existen o no se conforman por miedo a que los participantes sean despedidos o sean sometidos a algún tipo de persecución. Existieron hace varios años atrás, pero los dirigentes de estos sindicatos ya no trabajan en el colegio. Asimismo, los profesores estudiados nos manifiestan que el tema sindical es tabú ya que nadie se quiere **“quemar”** conformando un sindicato; además que es muy probable que nadie o muy pocas personas firmen la creación de uno por miedo. Por lo tanto sería interesante investigar el tema de la sindicalización al interior de los colegios particulares subvencionados.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Apple Michael.(1997) Educación y Poder. Editorial Paidós Ibérica S.A España, Primera edición.
- Arón Ana María, Milicic Neva. (1999). Clima Social Escolar y Desarrollo Personal. Un Programa de Mejoramiento. Editorial Andrés Bello. Santiago, Chile.
- Cáceres Quiero Gonzalo. (1989) El Neoliberalismo en Chile: Implantación y Proyecto 1956 – 1953. Grupo Editorial Zeta. Argentina.
- Castro Eduardo (1992) La Formación Docente en América Latina. Desafío que requiere respuesta. UNESCO/OREALC. Santiago, Chile.
- Castells Manuel. (1997). La Era de la Información, Economía, Sociedad y Cultura. Volumen I: La Sociedad Red. Alianza Editorial. España.
- Cerda Ana María, Núñez Iván, Silva María de la Luz. (1990) El Sistema Escolar y la Profesión Docente. Regulación del rol docente: algunos mecanismos y condiciones del sistema que regula el rol docente. PRE. Santiago, Chile.
- Cisterna Cabrera, Francisco (2004) Manual de Investigación Cualitativa. Programa de Magíster en Educación. Universidad del Bío – Bío. Chillán, Chile.
- Cornejo Rodrigo. (2006) Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol. 4 Número 1. Artículo: El Experimento Educativo Chileno 20 Años Después: Una Mirada Crítica a los Logros y Falencias del Sistema Escolar.

- Cox, Cristian (2003) Políticas educacionales en el cambio de siglo. La reforma del sistema escolar de Chile. Editorial Universitaria. Chile, Primera edición.
- Contreras José (1991) La Autonomía del Profesorado. Edit. Morata S.L. Madrid, España. Primera edición.
- Chamberlain, John (1996). Las Raíces del Capitalismo. Editorial Unión S.A Barcelona.
- División de Organizaciones Sociales. Ministerio Secretaría General de Gobierno. (2002) Gobernar los Cambios: Chile más allá de la Crisis. Ediciones LOM. Chile.
- Esteve, José. (1994) El Malestar Docente. Editorial Paidós. Tercera edición. Barcelona España.
- Estefanía Joaquín.(2002) Hij@, ¿Qué es la Globalización? La Primera Revolución del Siglo XXI. Santillana Ediciones Generales, S.L. España.
- Edwards Verónica y otros (1995) El Liceo por Dentro. Estudio Etnográfico sobre Prácticas de Trabajo en Educación Media. Ministerio de Educación. Programa Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación. Chile.
- García Canclini, Néstor. (1999). La Globalización Imaginada. Editorial Paidós. Argentina.
- Giddens, Anthony. (1990). Las Consecuencias de la Modernidad. California, Estados Unidos. Santanford University Press.
- Giddens Anthony (1991) Sociología. Alianza Editorial. Cuarta Edición. Madrid, España.
- Giner Salvador y otros. (1998) Diccionario de Sociología Alianza Editorial. Madrid.

- Le Monde Diplomatique. (2003) Editorial: Aún Creemos en los Sueños. Santiago, Chile
- Martínez Miguélez, Miguel (1999) La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico práctico. Editorial Trillas, México, Tercera edición.
- Martínez Jaume (1999) Trabajar en la Escuela. Profesorado y Reformas en el Umbral del Siglo XXI. Miño y Dávila Editores. España.
- Maldonado Marcial. (2003) La Privatización de la Educación Chilena. Internacional de la Educación, Oficina Regional para América Latina.
- MINEDUC (2002) Marco para la Buena Dirección.
- Moya Luis, Olea Francisca. (2002) “Gobernar los cambios: Chile más allá de la crisis”. “División de Organizaciones Sociales. Ministerio Secretaría General de Gobierno. Ediciones LOM. Santiago, Chile.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2004) Revisión de políticas Nacionales de Educación. Francia.
- Pérez A. (2000) La Cultura Escolar en la Sociedad Neoliberal. Ediciones Morata S.L. España.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (1998) Las Paradojas de la Modernización. Chile.
- Revista de Ciencia Política. (1989) Vol. XI.
- Revista Praxis N° 2 (Abril de 2003) ISSN 0717-7488.

- Rivero José. (1999) Educación y Exclusión en América Latina. Reformas en Tiempos de Globalización. Miño y Dávila Editores. España.
- Rodríguez Gómez, Gregorio (1999) Metodología de la investigación cualitativa. Editorial Aljibe, España, Segunda edición
- Rodríguez G., Flores G., García Jiménez E. (1999) Metodología de la Investigación Cualitativa. Editorial Aljibe S.L España.
- Rubilar, Luis (2003) Revista Educare año 7.
- Smith, Adam (1958). La Riqueza de las Naciones. Editorial Fondo Cultura Económica. México.
- Tedesco, Juan Carlos (1995) El nuevo pacto educativo. Editorial Anaya S.A. España, Primera edición.
- Tetay José María (1998) Criterios para la Construcción del P.E.I. Un Enfoque Investigativo. Editorial Magisterio. Santafé de Bogota, Colombia.
- Torres Jurjo (2001) Educación en tiempos de Neoliberalismo. Ediciones Morata S.L. España.
- UNESCO. (1997) Los Cuatro Pilares de la Educación. Magisterio del Río de la Plata. Buenos Aires, Argentina.
- Witty G. y otros (1998) La Escuela, el Estado y el Mercado. Ediciones Morata S.L. Madrid, España.

ANEXOS

ENTREVISTA PROFESORA DE LINARES

J: Es el nombre del entrevistador

C: Es el nombre de la profesora entrevistada

J: Años de servicio?

C: En el colegio tres años

J: Edad?

C: 35 años

J: Qué tipo de contrato tiene usted en su trabajo, a plazo fijo, indefinido?

C: tengo contrato indefinido a partir del año 2006 en adelante

J: Ahora, ¿A usted se le cancelan sus perfeccionamientos y bienios?

C: Hasta el momento el perfeccionamiento no y los bienios sí, un bienio, pero el problema es que ahí existe una negociación colectiva que hicieron los profesores algunos años con la corporación, en la cual llegaron a unos acuerdos de pagos de perfeccionamiento por cierta cantidad de horas y pagos de bienios, pero resulta que esta negociación termina ahora este año, entonces hay que hacer una nueva negociación colectiva con la corporación educacional, entonces las cosas ... no, no se ven ... no se ven bien para empezar las negociaciones, no se ven bien porque hee... se ha dado a conocer de que la corporación tiene muchos problemas de plata entonces están como limitando todos esos pagos que deberían ser y lo más seguro que el próximo año no los paguen.

J: Cuando tú dices limitando ...

C: Dinero, dinero, por ejemplo el tema del ... te van a pagar si tu haces un perfeccionamiento sobre tal cantidad de horas, ahí te lo van a pagar, sino no te lo van a pagar.

J: Ahora ¿Te pagan el 6.6% que dice el Estatuto Docente por cada bienio o te pagan una cierta cantidad por bienio?

C: Cierta cantidad por bienio y eso lo determina ... eso lo determina en este caso la corporación.

J: ¿No es lo legal?

C: No es lo legal, no es para nada lo legal; es un acuerdo que lograron un grupo de profesores que se contrató un abogado hace tiempo, cuando se hizo la ... se hizo esta negociación colectiva que era por tres años y claro dentro de eso quedo eso establecido.

J: ¿Ustedes tienen sindicato?

C: No, ahora hay rumores de formar un sindicato en el colegio, pero lo que pasa es que el miedo, el miedo te impide o te limita y por ejemplo los profesores que son más antiguos que llevan desde los 25 años que tiene el colegio y que están desde ahí que se formo, ellos simplemente dicen que ya están pensando en su bienestar y que no van a andar formando sindicatos porque no les conviene y porque también ellos saben como funciona la corporación, por lo tanto, piensan que es una pérdida de tiempo no más el hecho de formar un sindicato; porque más allá de darles un dolor de cabeza no van a lograr mucho más.

J: ¿Existe miedo para formar un sindicato?

C: Miedo, miedo de todas maneras, miedo sobre todo los profesores más jóvenes porque nos dicen heee ... si nosotros estamos de acuerdo y esas cosas, realmente, por ejemplo a mí me da miedo pertenecer a un sindicato porque no se cuales van a ser las medidas que se pueden tomar en contra de nosotros, porque aunque sea algo legal esta ... esta la sanción de por medio, el miedo al despido que es evidente y que nos pasa por sobre todo a los más jóvenes, que no conocemos muy bien cómo funciona el sistema, ni la corporación ni el colegio ...

J: Y tus colegas jóvenes ¿Todos están en la misma situación o no?

C: Todos estamos en la misma situación, ósea te hablan por ejemplo de formar sindicatos y como que evades mejor el tema, ósea la cosa no es llegar a tomar esa decisión ... se corren, claro, ósea es más fácil, es mucho más fácil que los profesores que llevan más años en el colegio hagan ... se haga uno representante de los profesores, del cuerpo de profesores y que negocie con la corporación.

J: Tú puedes negociar en forma individual con la corporación?

C: Heee ... sí, tienes que pedir a través de un ... una serie ... seguir conductos regulares hasta llegar a la presidencia de la corporación educacional y puedes plantear ciertas cosas, pero, en realidad se puede hacer, pero tengo entendido que nadie lo a hecho.

J: ¿Y por qué?

C: Miedo yo creo, heee ... no sé, cómo te puedo decir, como que, aceptas lo que hay no más, ósea, aceptas sin ningún tipo de cuestionamiento, sino que hay esto, si hay esta cantidad de plata ya esta cantidad de plata.

J: Tú no pides aumento?

C: No nada, aceptas las condiciones que ellos te imponen ... exacto ...

J: Y por qué se aceptan esas condiciones Carolina?

C: Porque, bueno yo creo que en el fondo los profesores jóvenes porque no tenemos la experiencia tampoco como para enfrentarnos, no sabemos cuales van a ser las respuestas, no sabemos si va a existir el no se no se po ... si va a existir algún tipo de ... de prejuicio en contra tuya por ese

tipo de cosas porque se ha dado en el colegio, ósea profesores que han tratado de dar a conocer lo que ellos ... lo que ellos piensan y se han ido, no han durado mucho, no más de un año.

J: ¿Se han ido o los han despedido?

C: No, los han despedido, por algún motivo aparecen unas mira lo que pasa en que dentro de esas negociación colectiva a final de año se hace una evaluación a todos los docentes y no docentes que también es parte de esa negociación ... que supone que este año no debe existir, entonces dentro de esa ... de esa evaluación que te hacen a ti, te enumeran, ósea del mejor al peor, te enumeran con todos los docentes y te la entregan a final de año y se premian ahí a los primeros cinco mejores lugares con \$100.000 ya ese es el premio que te dan a final de año; obviamente los premios los sacan todos los años los mismos profesores po ...

J: ¿Cuáles son esos profesores?

C: Los que llevan años, los que están desde que se fundó el colegio

J: ¿Y ese ranking es público?

C: No po ... ósea, por ejemplo te ... a mi me llegó este año una carta certificada donde venía el resultado de la evaluación y te diré que no se ha tocado en ningún consejo el tema de la ... de la evaluación, ósea nada y cuando se trató de hablar heee ... la respuesta del rector fue que eso tú a través de una carta tenías que hacerle llegar tu reclamo y que iba a ser enviada a la corporación con un plazo de tantos días para hacer tu reclamo formal respecto de la evaluación ...

J: Los criterios de evaluación ¿Tú los sabes?

C: Si los sé, es que mira hay harta, hay como por ejemplo, esta el tema de la puntualidad, de la responsabilidad, del ... de la ... del trabajo en el colegio fuera del horario de clase, por ejemplo te ... te evalúan en cuántos actos tú estuviste, cuántos actos hiciste, si estuviste presente en licenciaturas, si hiciste cosas fuera del horario escolar una serie de cosas ... eso es lo más fuerte

J: ¿Es como de forma implícita que tienes que hacer cosas?

C: Tienes que hacer todo, tienes que darte el tiempo para atender a los apoderados, tienes que darte el tiempo para hacer asados con tu curso para hacer actividades y que obviamente eso no está dentro de lo que ... de lo que tu contrato te ... de lo que tú firmaste ...

J: Entonces, ¿de forma implícita te obligan?

C: Te obligan, sí po, te obligan, yo sé que lo tengo que hacer, si yo quiero mantenerme trabajando, yo sé que lo tengo que hacer, es una obligación, que nadie te lo dice, hay que hacer esto, tú tienes que hacer tantos actos en el año, pero tú sabes que tienes que hacerlo si te quieres mantener; mira coincide justamente que las personas que se han ido son las que se han dedicado a hacer su clase y se van ... que están en la sala de profesores el rato del recreo, el rato del consejo de profesores y después se van, no aparecen más y ellos se han ido, todos los años ... de los tres años que yo llevo ahí los despidos en diciembre coinciden con eso ...

J: Y este tema de la evaluación ¿es tabú en los consejos?

C: Claro, no se habla, no se toca el tema, no se habla por ejemplo de quién gana los premios porque nosotros lo que decíamos el otro día conversando con unas colegas ¿por qué no se hace un consejo se da a conocer la gente que ganaron ese premio y se les felicita, porque se supone que su labor es excelente para haber obtenido esos premios y no po ... es todo un misterio, todo un secreto ...

J: Pero ustedes ¿Saben quién ganó?

C: Claro, nosotros sabemos, pero “bajo cuerda” uno se entera de las cosas, no porque haya una ... algo oficial no en ningún momento. Y te llegas tú al final de año, te encuentras tú con un porcentaje de tu rendimiento como docente y un lugar po ... el ranking ... con porcentaje el rendimiento y un lugar ... para que veas tu

J: Y esta situación ¿te afecta, te desmotiva o te da lo mismo?

C: Mira en realidad yo dentro del colegio soy una persona bien activa y no lo hago por el hecho de ... de ... de, lo hago porque me gusta y me siento bien haciéndolo y yo creo que donde estuviera lo haría igual, pero para mí es un chiste el tema de la evaluación, ósea yo ... no sé po ... mira lo que pasa, es que antes tú esa misma pauta que utilizan ellos, tu te autoevalúas, y eso va a rectoría y rectoría te hace una nueva evaluación de esa misma que tú hiciste, entonces hay cosas ... no sé po ... yo me he dado cuenta que por la evaluación que yo tenía, yo por ejemplo ... hay un ... hay un punto que dice entrega de planificaciones a la fecha que corresponde, yo me puse muy bueno porque las entregué incluso antes y ellos me pusieron un bueno, entonces la suma del porcentaje, yo hubiera sacado un 97% y hubiera tenido premio si no me bajan eso, entonces ahí tu te das cuenta que es un juego porque cómo un profesor que lleva tres años va a pasar a llevar a los profesores que ya llevan 25 años en el colegio ...

J: ¿Al final no es algo fidedigno?

C: No para nada, arreglado, incluso uno se da cuenta que es algo arreglado. Tú te das cuenta ahí que es arreglado y que ... bueno al final yo para qué iba a estar perdiendo el tiempo mandando cartas a la corporación por eso ... si yo sé que ahí fue un “arreglin” porque yo le decía en “talla” después conversando con el rector le decía tengo hasta la firma del papel que me entregaron en la fecha cuando yo entregué mis planificaciones y fue una semana antes de la fecha tope y aquí me bajan ... me bajo al tiro el porcentaje porque quede con un 95 ... te das cuenta

J: Carolina, en tu contrato ¿tú tienes permisos o días administrativos?

C: No está especificado en mi contrato que yo tengo cierta cantidad de días administrativos, lo que si en el colegio nunca han existido problemas en caso que tu necesites ausentarte, nunca te han puesto problemas, nunca a mí me han descontado un día ... nada ... nada; en ese sentido no hay ningún tipo de problemas siempre y cuando tú dejes preparados tus cursos y eso ...

J: Pero explícitamente ¿Están los días administrativos?

C: No po ... no existen, tú tienes que hacer ahí una solicitud cuando tú necesitas un día y ahora el lunes pedí ... una solicitud que va a rectoría y que te la firma el administrador y el rector te autoriza o no te autoriza con goce de sueldo ...

J: Obviamente si tú no eres un buen funcionario ...

C: No te la aceptan ...

J: Y si te la aceptan ...

C: Si te la aceptan tienes tu platita ahí no más po ... faltaste y no te descuentan el día ni nada ...

J: No existe el riesgo que te acepten la autorización, pero sin goce de sueldo ...

C: Heee ... no, igual te pagan, así que en eso no hay problema, pero también entra, tiene que ver mucho con la relación que tenga el que pide permiso con el rector y el inspector, ósea yo he conocido solamente dos casos de que se le ha negado un día por enfermedad por ejemplo ... cuando tú especificas el motivo porque estas pidiendo un día, por enfermedad, por asistir a a a médico no ... no le han dado el día, pero justamente corresponde con que esas personas tienen muy mala relación con el rector, entonces no hay una relación cordial; ahí viene como la sanción, la devolución de mano ...

J: Carola, en el contexto que tú trabajas ¿Te quedan ganas para perfeccionarte?

C: Si, si pero yo creo que eso es por una motivación personal, siempre saber más y además de que tengo la ... como el bichito de siempre encontrar algo mejor, entonces, pero eso es por motivación personal más que por el tema de donde yo trabajo ahora ... es algo mío, no por la institución para nada, todo lo que yo haga, todo lo que yo he hecho y todo lo que quiero hacer es por una motivación personal, no tiene mucho que ver en el lugar donde estoy trabajando...

J: El colegio te genera esas ganas o no ...

C: Si, si ... si, mira, lo que pasa es que, el colegio tendrá muchas cosas que son negativas pero, a mi me motiva el trato con ... el tema de los alumnos, a mi me motiva mucho la relación que existe entre alumnos – profesor, porque eso si que lo rescato porque en otros colegios no se da, aquí es como una relación de igual a igual y eso es lo que me mantiene ahí, yo no busco trabajo en otro lado porque heee .. el trato con los alumnos, las actividades que se hacen con ellos yo no las voy a encontrar en otro colegio, pero eso no tiene mucho que ver con el tema organizacional del colegio

J: Acerca de las condiciones laborales en el colegio ¿Se puede hablar de esto?

C: He ... si se habla, pero muy poco. Si se habla y cuando se habla es siempre en ... no es, no son conversaciones formales, sino que son conversaciones de pasillo o conversaciones de grupos de profesores que se toca el tema cuando uno esta almorzando y esas cosa, pero no es nada formal, para nada. Ni en los consejos, ni en reuniones que hagan los profesores porque realmente no se hace.

J: ¿Y se habla con confianza ahí en esas reuniones?

C: No si, ahí se habla con confianza, entre pares, pero ya con los directivos ya es un tema que la mayoría prefiere callarse y me incluyo porque no esta como ... esta el miedo, yo creo que eso es lo que te genera los conflictos ... el hablar.

J: ¿Y como es la relación con tu rector?

C: Personalmente es una excelente relación, él es profesor de historia también, entonces nos llevamos bien, bueno también él descansa en mi de cierta manera porque hay muchas cosas que respecto al área que nosotros tenemos que sobresalen en el colegio es por las gestiones que he hecho yo, porque él da el nombre no más y da las entrevistas, pero paremos de contar, ósea el departamento de historia prácticamente soy yo sola porque la otra profesora de historia asumió como jefa de UTP este año entonces olvídale, pero yo tengo una relación muy cordial con él, no tengo nada que decir, nunca he tenido un problema con él.

J: ¿Tú tienes confianza con él para decir las cosas?

C: Si, si tengo confianza, pero se que es una persona con doble estándar; él queda bien con todo el mundo, él queda bien con los alumnos, con los apoderados, siempre te dice lo que tu quieres escuchar, entonces uno eso también lo maneja, tú sabes que él es así ...

J: Y por detrás ¿Cómo son los comentarios?

C: Ahí cambian todas las versiones, ósea por ejemplo, el deja contentos a todos, va el apoderado a hablar con él y él lo va a dejar contento, va el profesor y también te va a dejar contento y al alumno igual ...

J: Y la relación que tiene el rector con los demás colegas ¿Es de confianza?

C: No con todos, no con todos heee ... pero con la mayoría si, es como muy cálido él, una persona muy sociable, pero, ósea implícitamente todo el mundo sabe que las cosas ... que te va a dejar bien, que te va a decir lo que tu quieres escuchar ...

J: ¿Es como una cultura del cinismo al final?

C: Si, de todas maneras. Si lo hiciste bien, pero al momento de las evaluaciones tu te das cuenta que no lo hiciste tan bien, no en mi caso, pero si es el caso de muchos colegas ...

J: ¿Y tus colegas le tienen confianza a él?

C: Heeee ... no, no le tienen confianza, porque ... por lo mismo que saben perfectamente como es él, incluso no sé, se dice que es uno de los rectores más relajados que a habido en el colegio y se supone que este es su ultimo año, entonces saben que no pueden confiar el 100% de lo que él dice ...

J: ¿Y miedo le tienen?

C: Algunas si le tienen miedo ...

J: ¿En que sentido le tienen miedo?

C: Le tienen miedo porque a reaccionado a veces con ... malos tratos hacia algunos colegas y cosas que tu no te imaginas, ósea yo no me lo puedo imaginar de que él como se muestra tan cálido conmigo por la relación que tengo con él, trate mal a algunos colegas y creo que lo ha hecho, entonces eso es lo que te genera temor, sobre todo en los que han llegado en estos últimos años ... a los colegas más nuevos.

J: ¿Y que tratos?

C: No sé po ... por ejemplo ... te cuento el caso: tengo una colega que era profesora de biología y por ser profesora de biología, tú sabes que en la séptima región no esta la carrera por lo tanto es difícil encontrar profesores de ciencias y ya ... ella obviamente ganaba mucho más y hubo una negociación ahí por mucho más plata que el resto y esta niña tuvo un mejor ofrecimiento este año en otro colegio católico en Linares y se fue po ... fue a dar el aviso ... fue al rector y la trato pésimo, ósea prácticamente le dijo que por lástima ella había quedado trabajando, había pasado otro año más en el colegio, pésimo, ósea yo la vi salir de la oficina tiritaba, lloraba y todo y me decía "me trato horrible" y de verdad que a mí me cuesta imaginarme que él como se ve tan cálido pueda llegar a ese tipo de ... de descalificaciones con un profesional ...

J: Y a él cuando no le parecen algunas cosas ¿Tiene algún tipo de gestos?

C: Si, inmediatamente su cara se transforma y es no y ... es no más y ahí saca la voz, es rara vez si, pero cuando ... yo lo he visto en algunas situaciones y si el lo hace, corta inmediatamente el tema, no te da el pie para seguir tratando el tema, se impone ... se impone, nunca tiene un argumento sino se impone no más, no se habla más de este tema y no se habla, incluso la tira como "talla" "yo soy el jefe" y como que termina siempre con una risita después, pero nunca se tratan los temas que él no le parecen, los corta, hay un corte seco ... radical ...

J: ¿Y tiene algún tipo de gestos?

C: Heeee ... bueno él es una persona muy sonriente, pero no su cara se pone seria inmediatamente, y ahí tu captas el mensaje de que ... no mejor, que no se va a volver a tocar el tema y que no se va a dar pie para que tú lo converses ...

J: ¿Algún modismo utiliza él para imponerse?

C: No, pero como siempre el tema de la risa, ósea no se habla más, pero "yo soy el rector" así como en chiste, pero tú sabes que él esta hablando en serio y que se le va a dar corte a ese tema, así es ...

J: ¿Le tienen miedo?

C: Si, si desconfianza, yo creo que el tema de la desconfianza es lo peor, se desconfía de todo y de todos, incluso entre los colegas existe desconfianza, es como un ambiente tan cínico, porque todo el mundo se pega en la espalda, pero tú sabes que no es así po ...

J: Con lo que tú me dices ¿Consideras que hay un buen clima organizacional para realizar el trabajo?

C: No, mira para decirte, para, te digo, a ver como te justifico eso de que, por ejemplo la UTP funciona desde este año, los otros dos años anteriores había una jefa de UTP que nunca estuvo porque estuvo con licencia prácticamente el año completo, por lo tanto la UTP es una instancia que no funciona en el colegio y que ahora lo que yo veo, es que la UTP solamente cumple con el tema administrativo pero nada más; entonces heeee ... no te genera a tí un clima apropiado para trabajar po, ósea no se po, la jefa de UTP según la visión que yo tengo, un jefe de UTP tiene que dedicarse un 100% a la labor que tiene y la jefa de UTP tiene más horas de clases que de UTP, es compartido ...

J: Y la labor de ella es ¿Pedagógica o más de fiscalización?

C: Con ella es difícil para mí, porque ella es igual profesora de historia, también hace en enseñanza media, somos las dos que hacemos en enseñanza media y es como esta el celo profesional ahí presente, tratamos yo no soy una persona mal genio para nada, entonces llegamos a acuerdos ... vamos a hacer esto, vamos a hacer lo otro, pero como que no hay, es una relación de colegas nada más, ósea de repente yo pensé que iba a tener muchas mas horas este año, como ella asumía este cargo y no, al contrario tiene más horas que yo, es ilógico, pero tiene más horas que yo ...

J: ¿Y los colegas le tiene confianza a esta jefa de UTP?

C: A ver es que es difícil determinar que sienten ellos hacia ella, porque heee... no se po, es una persona súper trabajoloca que anda vuelta loca todo el día, pero como que confianza no porque ... lo que todos vemos es que no es una persona idónea para ocupar el cargo, ósea ella es profesora y esta ahí porque es una de las más antiguas, al igual que la orientadora que asumió este año en el colegio porque tampoco había orientadora, ósea como todo súper al lote te das cuenta, entonces tampoco se hizo por ejemplo una nominación oficial, entonces solo se informo en un consejo "ya asume este año la UTP tal y tal persona" y la orientación tal y tal persona, pero todo así, como digo todas las decisiones "bajo cuerda" y no sé, yo tengo otra visión de lo que tiene que ser un jefe de UTP, entonces como te digo no, ella tiene una labor más fiscalizadora como tú me preguntabas que pedagógica 100%.

J: En el amplio sentido de la palabra ¿Existe libertad de expresión en el colegio en todo ámbito?

C: No, no. No existe libertad de expresión, no nooooo, no existe porque mira yo, a mí no me ha tocado vivir ningún caso, pero lo que se ve ahí es que si tu hablas más de la cuenta, te va a llegar el llamado de rectoría y hasta ahí no más llegaste, entonces no existe, no existe ... puede existir de repente entre pares, entre las personas que tienen más "fealling" ahí, pero no, no existe para nada, es un cinismo pero todos saben que hay que tener la boca cerrada o sino eso te va descontando puntos para la evaluación también po, te das cuenta, ósea todo gira prácticamente todo lo que tu haces gira en torno a esa evaluación que te hacen en diciembre ... todo, entonces igual es como complejo ...

J: Y como tú describirías el ambiente laboral ...

C: Heeeee ... bien relajado, en el sentido del, por ejemplo de los temas administrativos es super relajado en comparación de otras realidades que yo he estado, no hay mayores complicaciones, pero si un ambiente super cínico, super irónico, de envidia de celo profesional, de todo ese tipo de cosas, pero es relajado, yo encuentro ... por ejemplo yo me extraña cuando llegué a trabajar ahí de lo relajados que eran, ósea el consejo ... tu tienes la ... por ejemplo, tienes la opción de ese colegio, el consejo duro media hora y tu tienes por contrato que estar dos horas ... tu te vas no más, es super relajado en ese sentido, ósea si ... a de repente no hay consejo, consejos generales hay muy pocos y los consejos en realidad muchas veces yo he pensado que son consejos para puras estupideces, ósea te lo digo así, no sé ... un consejo para organizar un acto, por ejemplo, pero consejos en donde realmente se toquen temas pedagógicas no he visto nunca uno en el colegio, nunca ... nada, absolutamente nada, incluso yo no se para que existen los departamentos porque no se trabaja por departamentos, no se trabaja por departamento, mira yo te diré que a principio de año, yo no sé para que nos hicieron entrar el 26 de febrero ... mira estuvimos viendo las fotos de la gira de los dos cuartos medios los tres días de consejo, los tres primeros días ... lunes, martes y miércoles, el jueves se trabajo por departamentos donde se hizo, se formaron, bueno cada departamento tenía que presentar tres o cuatro proyectos para realizar en el año y te diré de todos los que se presentaron en el 2006 los únicos que cumplieron fueron los del departamento de historia, los demás proyectos nunca aparecieron, nunca se hicieron, nada, se plantearon, quedaron ahí en el cuadernito, se les mostró, se le hizo llegar un informe a la corporación de todos los planes que habían para el 2006, pero esos planes ... los que se hicieron fueron los de historia y educación física ...

J: En ese ambiente de cinismo ¿Cómo te sientes tú?

C: En realidad, a mí no me complica mucho porque yo en la relación con mis colegas yo estoy más en la sala de clases que en la sala de profesores, por ejemplo: muchas veces prefiero quedarme en el recreo, me quedo con mis alumnos en la sala y voy a buscar mi libro de clases y me vuelvo a otra sala, no comparto mucho por lo mismo, pero no me complica porque no soy una persona complicada, pero si hay colegas que les complica, ósea que ellos prácticamente buscan el amigo en el colegio o buscan el apoyo de los colegas en el colegio, ese tipo de cosas, ósea a ellos les afecta, a mí directamente no me afecta. Yo prefiero quedarme en la sala con mis alumnos y la mayoría de las veces lo hago así, me quedo en el recreo con ellos, para evitar todo ese tipo de situaciones que en realidad no me afectan, me dan risa, ósea ver a mis colegas discutiendo, ver cuando están muy “yuntas” y todo el cuento cuando tu sabes que no es así ... que las cosas no son así, por eso yo las evito ...

J: ¿Tú has escuchado comentarios o más bien dicho “pelambres” entre colegas?

C: Siiiiiiiiiii, sobre todo en básica, sobre todo en básica, ósea con decirte que tengo un colega que igual ha cometido varios errores y no se po, yo tengo con mi amiga que es profesora de filosofía, tenemos como ... actuamos de la siguiente manera, ósea si por ejemplo: en una reunión de apoderados a mí me alegan de un profesor, yo voy y hablo con ese profesor y le informo, pasó esto y esto, ve tu lo que haces con lo que esta reclamando el curso, que reclaman los apoderados. Yo tengo una colega que fue a su ... a su entre comillas su mejor amigo y lo acuso directamente en rectoría, entonces ... no es terrible sobre todo en básica, en las profesoras de básica se da mucho el tema del conflicto, la envidia, que este curso es mejor que este, que la profesora es aquí que es acá ... mucha envidia en básica más que en media, en media ya es un trabajo más relajado; todo el mundo sabe que el ambiente es cínico, pero ya por lo menos allá son más relajados, pero en básica son terribles se sacan los ojos ... si se pueden sacar los ojos, se los van a sacar ...

J: ¿Se dan las instancias para la reflexión pedagógica?

C: No, nunca ... mira si con decirte que en los consejos que hemos tenido, son o para organizar el acto que viene y se hace consejo de orientación una vez al semestre y consejo académico o rendimiento académico una vez al semestre y nada más ... nunca se han hablado temas en los consejos, nunca se han tocado temas que tengan que ver con el tema pedagógico, por el trabajo por departamentos, eso no se ha hecho nunca en el colegio; no hay reflexión pedagógica, cero reflexión pedagógica ... es trabajo individual, no hay trabajo en equipo, para nada, no hay trabajo en equipo ...

J: ¿Y eso que impacto tiene?

C: Heeee, a ver que impacto puede tener, de que el colegio funcionen algunas áreas no más po, y no funciona por ejemplo por el departamento sino que funciona por un profe que tiene la iniciativa y hace las cosas simplemente ... se la juega y eso va en desmedro de los que no lo hacen de que esperan que el colega tome la iniciativa ... esto además no se plantea al rector y cuando se ha querido plantear a quedado ahí no más ... no se ha conversado el tema

J: ¿De parte del rector nunca se ha buscado una solución a esta problemática?

C: No tampoco, mira si el colegio el único interés que tiene es ... es que el número de alumnos crezca, eso es lo que interesa ..

J: ¿Y por qué?

C: Plata, obviamente ahí es la plata la que te manda a ti, lo que mueve todo y eso ha sido un conflicto tremendo para los profesores, porque nos hemos encontrado con alumnos que son malos, ósea malos alumnos, mala formación, mala educación y somos nosotros los que lidiamos con ellos y se ha echado a perder el rendimiento en todo sentido, pero pagan te day cuenta, ósea pagan una mensualidad y desde el punto de vista de la ley es ilegal, es ilegal porque ahí el tema es súper complejo en el colegio, se exigen ciertos niveles, pero ahí las responsabilidades son compartidas, es el profesor y es el alumno también, el tipo de alumnos que tu tienes y el colegio realmente, incluso en la reputación que hay del colegio dentro de la ciudad en la que yo trabajo es pésima y de repente esto mismo porque ellos están, estos últimos cuatro años, el objetivo a sido el número de alumnos ... hay otra cosa que se me había olvidado, el tema dentro de la negociación colectiva que existió hace tres años atrás, el pago de los perfeccionamientos también iba en relación a eso, si se superaban la matrícula de 550 alumnos se les pagaban los perfeccionamientos a los profes, sino no ... y eso de forma implícita te hacía buscar alumnos para el colegio de hecho la meta este año no se cumplió, este año hay 520 alumnos, hay un déficit de 30 para lo que estaba presupuestado para este año, por lo tanto, no se están pagando los perfeccionamientos ... claro efectivamente depende del pago del perfeccionamiento del número de alumnos; porque cuando se hizo esa negociación, que fue el año 2003, claro se esperaba que para el 2004 cierta cantidad de alumnos y se cumplió los dos años, menos este año, este año bajo considerablemente, entonces no se esta pagando el perfeccionamiento ...

J: ¿A ustedes le han solicitado captar alumnos para el colegio?

C: Yo lo sé de forma implícita, además que en el último consejo y el primero del año te entregan unos bolantes del colegio, el valor de la matrícula y todo “si conocen a alguien según palabras del rector” a si muy simpático, con ese tipo de cosas ... promocionando el colegio ...

J: ¿Tú como ves el colegio, cómo un centro de formación que pretende entregar sólidos valores o lo ves netamente como un negocio?

C: No yo lo veo como un negocio, yo creo que el tema de los valores y del tema académico es una motivación individual de algunos profesores no de todos tampoco y yo creo que ahí también va el tema de la vocación, ahí tu te das cuenta cuando una persona estudia porque realmente le gusta lo que estudio y las que no ... y eso se da mucho en el colegio, mucho en el colegio, entonces es un negocio, todo es plata, todas las decisiones que se toman tienen que ver con plata, ósea ... bueno un día creo que tocamos muy superficialmente el tema de la calidad de la educación, entonces decíamos que si nosotros que lo dijo un colega ... si queremos calidad tendríamos que despedir más menos a la , ósea ... cancelarle la matrícula a la mitad del colegio para tener cursos buenos po, pero eso le dijo el rector “pero eso le dijo el rector “unos cien alumnos menos” así como “tallita” entre “talla” y “talla”, pero nunca se ha tocado el tema de forma seria, formal nunca ... siempre la plata, toda es plata, el gas de la sala es plata, a veces no hay gas y los apoderados alegan porque no hay gas y resulta que el gas lo pagan ellos, entonces es un cuento bien conflictivo ...

J: ¿Cómo es el ambiente a final de año, en diciembre principalmente?

C: Tenso, tenso, tenso ... tenso porque todo depende de esa evaluación que te hacen, es más tenso cuando tu recién llegas al colegio, es tenso porque primero tienes un contrato a plazo fijo, porque va a depender de la evaluación que te hagan, después ya cuando tu vas, por ejemplo ya esta es mi tercera evaluación que me hacen y yo se que es es un arreglin que se hace ahí no más, entonces ya no me causa mayores problemas porque yo siento que he hecho muchas cosas por el colegio y se que no me van a despedir, ahora si yo cambiará y fuera pasiva yo creo que ahí tendría que temer, pero personalmente a mi no me complica ya ahora, desde el año pasado los fines de año, pero si a los colegas nuevos, ósea ... super heee ... temerosos, tímidos, pero ahí hay varias cosas que influyen, por que ... por ejemplo yo ... cuando llegue no quiero ser tan autoreferente, pero es necesario, yo llegue al colegio y desde un principio haciendo cosas y nunca tuve el miedo de pedir, pero hay colegas que no po, que no tienen no se si, no en que ira eso, no se si será personalidad, iniciativa, creatividad, no sé, pero ... es más, en las clases típico que cuando llega un colega nuevo el consejo que tu le das “tienes que hacer cosas” si tu quieres quedarte acá tienes que hacer cosas es lo que uno aconseja, ahora la mayoría no lo ha hecho, ósea los colegas no, no tuvieron buenas evaluaciones el año pasado, no fueron buenas, pero también hay un tema, por ejemplo que los despidos están como tratando de frenarlos también por el tema de los apoderados, porque los apoderados son parte importante... la opinión que tenga el apoderado son parte importante... la opinión que ellos tengan del colegio, entonces el cambio de profesores tampoco conviene porque se van los alumnos po, si te cambian muchos profesores empiezan a retirar a los chiquillos

J: Tú me podrías describir los síntomas que ves en los profesores a final de año, que hablan, cómo andan físicamente, psicológicamente, su cara ...

C: Andan desmotivados, agotados, heee ... súper estresados, porque tienes la tensión de ... de esa evaluación, tienes la tensión de el hecho de saber si vas a continuar trabajando o no, a lo otro es que no te dicen po, ósea a ti no te dicen en diciembre, ya usted sigue o no sigue con nosotros prácticamente tienes que adivinar si es así y si preguntas te dicen que tienen que estudiarlo y todo. Te cuento el año 2005 un colega que trabaja en tu colegio ahora, heee ... a él ... él no sabía el última día, claro nosotros entrábamos el 28 de febrero parece y él me llamo en la noche y me dijo “no se si mañana tengo que ir a trabajar”. Tuvo una muy mala evaluación, pero a él no le informaron, fue a preguntar muchas veces sigo o no sigo y nunca le dieron un si o un no y él no sabía si iba a trabajar y no fue a trabajar porque se entero por un amigo de la misma área de que había otro niño contratado ... a ese nivel, entonces más encima el hecho de que en diciembre andan prácticamente todos los colegas nuevos a la siga del rector preguntándole o no te dicen nada, no te dicen nada, vas una y otra vez y no te dicen nada ... te das cuenta, entonces eso te genera un estado de angustia terrible po ... de no saber, pero va todo de la forma que tu trabajes porque cuando yo fui a preguntar, el primer año el rector me dijo y usted porque hace esas preguntas tan tontas, si usted sabe que se queda, sabe su respuesta y ahí me tranquilice po ... pero yo estaba en un estado de angustia total, ósea no sabes nada, no te puedes proyectar, no sabes lo que va a pasar, pero si se da eso ... y eso es muy feo, que no saber si vas a tener trabajo o no y a Andrés le paso y ni siquiera se entero por el rector ni porque le haya llegado una carta a su casa ... nada, él se entero por un amigo al cuál habían contratado en su lugar ... y eso es ilegal, entonces todas esas cosas pasan ...

J: ¿Los colegas logran percibir esta situación?

C: Si po ... los colegas lo perciben, todo el mundo lo percibe, es dramático el final de año en el colegio, es dramático, ósea andan todos preocupados, estresados, todos mal genio, es difícil, súper difícil ... ósea explotan con cualquier cosa, lo más mínimo ahí te genera un conflicto grave ...

J: Los alumnos ¿Logran percibir esta inseguridad laboral de sus profesores?

C: Los alumnos si, saben de la evaluación, por ejemplo dicen y cómo la evaluaron, le hicieron la evaluación ya y se queda usted para el otro año, esas son las preguntas que te hacen ...

J: ¿Y hay chicos que se aprovechan de esto? ¿Los amenazan para que los echen?

C: Sabes que no ... de los alumnos no, en el colegio los profesores tiene una relación súper afectiva con los alumnos, entonces no hay ese tipo de casos, no se han dado nunca, no el tema de los alumnos es totalmente diferente no ... no se dan esas situaciones al contrario, ellos dicen si los podemos ayudar nosotros hacemos una carta, firmamos para que no se vayan y todo el tema porque ellos saben la inseguridad que tiene el profesor a final de año, lo saben lo manejan, lo manejan muy bien, saben que nosotros dependemos de una evaluación, te das cuenta, entonces ellos perciben, y ellos te dan como todo el apoyo para que uno se quede o relájese no si usted se va a quedar y eso ... es tema a final de año para los alumnos y para los profes ... es denso el final de año, súper complicado ...

J: ¿que es lo mejor de tu trabajo?

C: Mi relación con mis alumnos, y que me encanta el área que elegí, eso es lo mejor de mi trabajo, lo mejor, las satisfacciones que te entregan los alumnos, el cariño, la preocupación todo eso para mi es lo mejor, como ellos te retribuyen lo que tu les entregas, eso es lo mejor que yo tengo, lo que rescato ... no siempre he dicho lo mismo en todos lados y se los digo a ellos también, como que me dan ganas de levantarme para ir a trabajar, ósea yo nunca me he sentido así como “o que lata ir a trabajar” no al contrario y eso es lo que me mantiene ahí ...

J: ¿Y lo peor de tu trabajo?

C: El cinismo, ósea para mí lo peor es el cinismo que hay dentro de ... del colegio, ósea como yo siempre digo riéndome “es un nido de víboras” el colegio, eso es lo peor, lo peor que tiene y lo mejor mis alumnos ...

J: ¿En que te afecta ese cinismo laboralmente?

C: Laboralmente en que cada vez se es más individualista, no trabajo en equipo, no me gusta trabajar en equipo por lo mismo, yo trabajo solo y todo lo que pueda generar para el colegio lo hago yo ... ósea ahí yo trabajo con mi colega que es mi amiga con la cual vivo que también es profesora de filosofía por lo tanto ahí existe relación entre las áreas, trabajamos ... todo lo hacemos las dos, todo lo hacemos las dos porque entre en conflicto si trabajamos ... incluso nos han catalogado de conflictivas porque decimos las cosas a la cara, entonces no están acostumbrados a eso en el colegio, entonces las tallas siempre van hacia las cabras chicas porque así nos llaman en el colegio ...

J: Y este cinismo, ¿en que te afecta en tu vida personal?

C: Que estoy cada vez más incrédula po, ya no creo en nadie, no le creo a nadie, no le creo a nada, pero no me genera un conflicto personal mayor, no para nada, en ese sentido puedo separar las cosas y ... es que no sé, yo creo que también influye la personalidad que yo tengo porque yo soy feliz trabajando y feliz aquí en mi casa y al final me rió no más de como son mis colegas, no me causa un problema mayor, ósea yo me desconecto, trato de desconectarme de lo que es ese ambiente, pero ojalá que se siga así siempre, que me pueda desconectar ...

J: ¿Puedes expresar libremente tus opiniones con tus colegas?

C: Bueno, con algunos colegas po, porque hay unos colegas ahí que son “yuntas” del rector, oye el rector sabe todo, lo más mínimo que pasa lo sabe todo el mundo, entonces con algunos colegas po, con algunos se puede con otros no, ahí hay colegas que tiene directa relación con el rector de amistad entonces se nota inmediatamente po, ósea yo tengo una colega que llegó el año pasado y esta dentro de lo que es el comité de gestión del colegio, te das cuenta, entonces es ahí “amigui” del rector ...

J: Existe algún tipo de lenguaje explícito que utilice el rector para imponer sus ideas ...

C: El impone sus ideas y las impone así como muy agradable, ósea no es como un ... , él no se altera para nada, entre risa y talla él impone sus ideas, es como que maneja muy bien eso, entonces él es así ... es como todo “bajo cuerda”

J: Existe algún tipo de lenguaje implícito que utilice el rector para imponer sus ideas ...

C: Es todo de forma implícita en el colegio, todo, todo ... todo para callado, no hay informaciones oficiales en el colegio, nada es oficial te das cuenta, entonces esa es la realidad ...

J: ¿Qué tipo de problemas tienen los profesores cuando expresan sus ideas abiertamente?

C: Abiertamente que los hacen callar, que se corta el tema “no ese tema no corresponde a esta instancia” por ejemplo y yo no sé cuales serán las otras instancias, yo creo que el consejo de profesores es la instancia para resolver todo tipo de problemas que tenga un docente y hasta ahí no más llego y después te llega un “llamadito” a rectoría, después te llega un llamado a rectoría y ahí te hacen un lavado de cerebro y te hacen sentir de que tú te equivocaste, de que efectivamente ese tema no debieras haberlo tocado ahí, esa es la estrategia utilizada, te das cuenta.

J: ¿Y después no persiguen a este profesor?

C: No sé po ... cómo tratando siempre de buscar lo negativo, de buscar esas situaciones donde el profesor sea débil o donde el profesor cometa un error, siempre buscando como la instancia para que eso suceda y eso han sido pocos casos de los que yo ... de los años que yo llevo ahí han sido solamente dos casos que se ha dado eso. Le buscan la caída y te fuiste ... y sucedió con un profesor de inglés y una profesora de matemática. La profesora de matemática se fue el año pasado y llegó otra profesora de matemática que coincide que era amiga del rector y si habían reclamos de la profesora de matemática anterior ... se fue a mitad de año despedida, la versión oficial es que ella renunció, pero todos sabemos de que no es así, de que hubo un despido y si efectivamente hubo un acoso una persecución con ella y con la profesora de inglés que eso fue cuando yo llegué que la profesora encontró ... creo que los problemas venían de antes y cuando yo llegué ella encontró horario en otro colegio, entonces pidió si por favor si le podían acomodar el horario y ahí le dijeron no, te vas y se fue no más, ósea ni siquiera se busco la alternativa nada, estaba ahí la posibilidad para el rector de despedirla y la despidió ...

J: Y que otro tipo de persecución se da, te colocan mala cara por ejemplo ...

C: Gestos sí, pero conmigo nunca ha estado molesto haaa, pero con otras colegas sí, no sé, por ejemplo: no te mira, anda siempre con la cabeza agachada o te habla y no te mira a los ojos, no te quita el saludo, pero siempre uno sabe que hay reuniones, te llaman al profesor, no sé lo que pasa en esas reuniones, pero el profesor salen súper desmotivados y eso después lo llevan al aula, lo llevan al aula y ahí se provoca otro problema que es el reclamo de los alumnos, el reclamo de los apoderados, porque los alumnos de nosotros te exigen como mucho cariño, entonces a ellos no les sirve un profesor que llegue y que se dedique a hacer su clase nada más, no ... les genera conflicto al tiro, entonces también uno de repente entiende que los problemas que andan ... los colegas que andan con tanto problema encima actúan de esa manera, pierden el interés, la motivación para trabajar, eso este año se ha estado dando hartito con un colega en específico, si ... con el colega de inglés. Este chiquillo ha tenido varios problemas porque el hace inglés, el es profesor de media, pero hace inglés en básica, entonces ... de kinder a 4° básico y el año pasado tuvo un problema con un alumno, con el apoderado que le mando los carabineros al colegio porque lo acusó de maltrato, entonces ... mira yo igual se que este niño se ha pegado embarradas, pero ... ya resulta que ahora este año creo le tiro un plumón a un chiquillo por la cabeza en clases, entonces a este niño, lo ... dentro de las reuniones lo sacaron de básica y lo llevaron a media y a él no le gusta hacer clases en media, entonces yo no sé porque no le gusta hacer clases en media si es profesor de enseñanza media ... ahí hay un conflicto más o menos y cuando se tomo esa decisión se informo en un consejo va a haber un cambio Roxana se va a básica, Jorge se va a media, pero el porque ... ósea todos sabíamos el porqué, pero nunca se informo, te das cuenta ... entonces yo creo que el Jorge es una persona que esta súper desmotivada en el colegio ... Luego llegaron los carabineros al colegio y quedo la media escoba, y después llegaron los detectives y le pegaron si el papá le pegó en el colegio al Jorge po, el papá del niño lo pegó ... le pegó en el colegio, le saco la cresta, entonces ... le pegó un combo, lo tiró al suelo ... después lo sacaron ... al final yo creo que se va a ir a final de año ...

J: ¿El apoderado que agredió a este profesor que sanción tuvo?

C: De hecho en el reglamento interno de nuestro colegio existe una, una ... un artículo que dice que se le podrá quitar la calidad de apoderado del colegio, pero eso nunca se ha cumplido, imagínate a lo que llevo el apoderado y sigue acá en el colegio ...

J: ¿Y los profesores no reclamaron por la permanencia de este apoderado en el colegio?

C: Lo que pasa es que en los consejos de básica heee ... no se sabe tampoco lo que pasa, porque ahí todo el mundo habla por detrás te das cuenta, nunca ha habido una versión oficial de lo que a Jorge le pasó, todos lo vimos ahí en el patio cuando el tipo le pegó pero nada más, yo no sé que medida habrá tomado rectoría a incluso te digo es mas, otro caso, en el colegio se da mucho lo que es el lesbianismo, las chiquillas andan haciendo escándalos en el baño y todo y cuando yo estaba de asesora del centro de alumnos el año pasado el centro de alumnos quiso hacer una jornada de identidad sexual y no los dejaron, no los dejaron, no se podía tratar el tema en el momento, es tabú también, de eso me había olvidado, se me había ido ...

J: ¿Ustedes vieron cuando el apoderado agredió al profesor? ¿Qué hicieron ustedes?

C: Nada, porque estábamos en el pasillo, escuchamos que llegó carabineros y como el colegio es chico no podíamos dejar los cursos tampoco y ahí salió el rector, y todo el tema, pero los trataron de separar los inspectores porque justo inspectoría da al estacionamiento y eso fue en el estacionamiento del colegio y claro ... le pegó, gritos, amenazas y todo el cuento ... los insulto, groserías ... y yo no me acuerdo muy bien lo que le dijo, pero era un griterío cuando los separaron y el tipo tomo el auto y se fue ... y ahí después estuvieron toda una mañana encerrados en la oficina del rector con mi colega y el inspector general

J: Y esa situación ¿Qué provoco en los profesores?

C: Cahuín, provoco cahuín, provoco malos entendidos, comentarios mal intencionados ...

J: ¿A quien favorecieron los colegas en lo que tú lograste percibir?

C: Al alumno, al apoderado, no al colega ... es que también coincide con que el colega se había pegado hartas embarradas po., entonces es cómo que ... claro tu preguntas pucha le han pasado tantas cosas y no reacciona sigue con el mismo cuento, para eso sirvió, para malos entendidos, cahuín y este año sigue con problemas ...

J: ¿Que otro tipo de problemas hay entre los apoderados y los profesores?

C: Bueno que los apoderados cuestionan mucho la labor docente, son cuestionadores pero parece que es a lo único que se dedican ... cuestionarte a ti, que el profesor tanto, y como tiene, el rector tiene muy buena relación con los apoderados, él los escucha a todos po ... y después te llama a la oficina y te pregunta, es esto así, que pasa con esto y mira a mi me ha tocado una sola vez en estos tres años de pasar por eso y, en realidad me dio todo el favor a mi, pero con otros colegas no lo ha sido ... Los apoderados tienen harta potestad, influyen en los despidos, influyen mucho, mucho, el apoderado se siente con la libertad de cuestionarte a ti tu trabajo, metodológicamente ... en todo sentido, se involucra pero completamente. Si ellos quieren sacar a un profesor, se juntan, llega el reclamo al centro general de padres, llega el reclamo a dirección y reclamo formal y a la corporación porque coincide también que muchos miembros de la corporación son apoderados del colegio, entonces eso ahí te da como ... da para que eso se genere po, te das cuenta...

J: Alguna otra situación de agresiones verbales ... alumno - profesor ...

C: Si, pero muy poco alumno – profesor, se han dado, pero en muy pocos casos y la mayoría de los alumnos ya se han ido del colegio. No, generalmente no ...

J: ¿Son sancionados esos alumnos que agreden verbalmente a sus profesores?

C: Si, pero sabes el problema que hay, que muchas veces no existencia como concordancia de lo que hace inspectoría y lo que hace el profesor, ósea no me ha pasado a mi pero a mi amiga si. Un día tuvo un conflicto con un alumno en la sala de clases y ella pidió inmediatamente la suspensión porque le faltó el respeto y resulta que el inspector le dijo: “ha, pero es que yo no puedo suspenderlo, yo tengo que escuchar la otra parte”, entonces te están cuestionando a ti, entonces así al final no hay autoridad ...

ENTREVISTA PROFESOR DE PARRAL

J: Es el nombre del entrevistador

M: Es el nombre del profesor entrevistado

J: Edad

M: 35 años

J: Estado civil

M: Casado

J: Años de experiencia

M: 10 años

J: Colegio o liceo donde trabaja

M: ...

J: ¿Cuántos años lleva trabajando en este colegio?

M: 4 años.

J: Cuando tú llegaste a trabajar al colegio, te hicieron una entrevista ¿Qué te preguntaron?

M: A ver me preguntaron hee.... primero empezaron con conceptos generales acaso yo manejaba los planes y programas que heee.... preguntas sobre realidad nacional, como quién era la ministra de educación, en este caso era, Mariana Aylwin. Hee como yo venía a ocupar el cargo de docente de pedagogía en castellano, me preguntaron ue, cuál era el último libro que estaba leyendo, le dije que era de Manuel Puig. Hee le dije que era “Boquitas Pintadas” y también me preguntaron sobre que perspectiva o desarrollo profesional a futuro quería yo en el colegio.

J: Tú en esa entrevista notaste algo raro, algo tenso cómo que te vislumbraron algo de tú futuro laboral, de que por ejemplo tú te quedarás callado frente a comentarios, que no fueras conflictivo.

M: Nada de eso,

J: ¿quién te entrevistó en esa ocasión?

M: El sostenedor

J: El dueño del colegio, tú me has dicho que es un profesor de historia.

M: sí, dueño y representante legal. Son tres los dueños y él es el representante legal.

J: Tú alguna vez has trabajado en el sistema municipal.

M: Trabajado, he hecho reemplazo, reemplazo en el sistema municipal, en el B12, he hecho un reemplazo.

J: ¿Cómo es trabajar en el sistema municipal?

M: es una experiencia buena donde es como un cable a tierra, ves la realidad de un colegio subvencionado yo trabaje en el Instituto Pedro de Valdivia, Instituto preuniversitario particular, no tiene nada que ver en la educación del sistema público, sumamente desordenado po, hee los profesores no se entregan como ... como en los colegios subvencionados, en los particulares, al menos esa es mi percepción, porque lo viví.

J: ¿Qué pasa en el sistema particular subvencionado, tú dices que hay mayor entrega?

M: Heee ... si, hay una mayor entrega, porque en el sentido hay una evaluación ... hay ... en el colegio de donde yo provengo ... hay una evaluación interna, donde están sujetos varios ítems. En este ítem también esta la supervisión sin previo aviso en las clases, los directivos llegan y entran a tú clase, llegan y se sientan y tú tienes que hacer la clase y ahí, hee más o menos en el semestre hay tres o cuatro evaluaciones así, fuera de otro ítem, ósea hay una presión mayor hacia los profesores para que planifiquen en las clases y hagan sus clases.

J: Y tú ¿cómo te sientes frente a esa presión? Te sientes bien, te sientes incómodo.

M: De primera, el primer año, hee ... era incomodidad, en un sentido de experiencia, en un sentido de ... de un poco de inseguridad en los conocimientos sobre todo cuando tú recién ingresas a un sistema, siempre esta la pregunta ¿lo haré bien? ¿no lo haré bien? Etc, pero después te empiezas a acostumbrar y ya no te sientes para nada presionado.

J: ¿Qué analogía tú puedes hacer el los siguientes puntos, con respecto al sistema particular subvencionado y la educación municipal?

¿Con respecto a los sueldos?

Mauricio: a ver, el ... lo que yo tengo entendido, en los subvencionados juegan mucho con los sueldos, porque a nivel particular de repente, ya tengo profesores que les pagan por las mismas horas ... les pagan mucho más, por esa cosa de la oferta y la demanda. En el caso de los profesores de matemáticas que tienen las mismas horas que yo ... le pagan como \$120.000 más, por esa cuestión de la demanda. Hee al menos de lo que yo veo en el sistema público no pasa eso, los profesores ganan por sus horas ... todos por igual.

J: En la parte subvencionada, ¿Tú notas que hay más privilegios para algunos colegas?

M: Los colegas de ciencias y matemáticas son mejores pagados. Claro, porque ellos generalmente provienen de ... ciudades como Santiago de repente, etc. y hay una escasez de profesores también de esa área.

Ahora si es justo, o si no es justo, yo creo que ahí habría que entrar en profundidad y para mi gusto no es justo, desde mi punto de vista.

J: ¿Y con respecto a los beneficios legales?

M: Al menos ... lo que nosotros, en la literatura que se encuentra sobre los bonos que nosotros recibimos en el colegio se pagan puntualmente y ... y no se excluye ningún bono desde el punto de vista legal, se pagan todos.

J: Con respecto a los bienes Mauricio, ¿A ustedes se les cancelan los bienes? Se les cancelan con lo que la ley dice o hay algún monto específico que el sostener a instaurado?

M: mira, eso de ... yo te voy a ser sincero ... lo ... de los bienes a nosotros viene en la planilla, pero no se ... yo personalmente no he profundizado acaso cuanto es por ley.

J: Con respecto a los permisos administrativos, ¿Ustedes los tienen?

M: No, hee ... no hay permisos administrativos e incluso ... heeee ... te colocan, muchos peros para cuando tú pides permiso, etc. A mi me paso el caso este año, que yo no pude venir a la licenciatura de mi hermana, por ejemplo porque no tuve permiso, siendo que yo no había pedido permiso en todo el año, no me lo dieron.

J: ¿Qué te argumentaron?

M: Hee ... disponibilidad, porque es un colegio chico, disponibilidad de profesores no había.

J: Aunque tú hubieras dejado guías preparadas.

M: Aunque yo hubiera dejado guías preparadas, no me autorizaron para nada.

J: Y la respuesta ¿Cómo fue?

M: La respuesta fue seca, no no mas.

J: Y hay otros colegas que le otorgan el beneficio o es una ley pareja.

M: No es una ley pareja, porque yo creo por algunos conflictos que yo he tenido con el rector, yo creo que por ahí se arrastra. De repente cuando algunos profesores siento que hay hee es mas permisivo, porque son más cercanos a él (sostenedor) son mas proclives a él, pero hay profesores que ... que mmmm disculpa el termino que voy a utilizar, muy radical, pero mas derecho en lo que se tiene que ser y se alejan muchas veces de las posturas del rector no mas y ellos ya derechamente caen en como en desgracia, hee... lo atacan cuando tú pides permiso y ahí te dicen no no mas.

J: y tú has notado alguna vez, algún concepto que ellos utilizan, alguna frase, nosotros sabemos cuando tuvimos la experiencia de pregrado cuando nosotros no hacíamos un trabajo, nosotros sabíamos a lo estábamos sometidos. Tú has notado algo así en el colegio, por ejemplo, si tú no haces una determinada cosa, tú sabes que te viene alguna sanción.

M: De hecho, de hecho siempre cuando hee ... tú por ejemplo no cumples determinadas metas de repente heee, vienen no sanciones directas, sino como sanciones indirectas, en el caso de los permisos, en el caso de, incluso es para la risa lo que te voy a contar, el saludo, de repente es distinto, la cercanía, la comunicación.

J: ¿Te quitan el saludo?

M: Heee... hay colegas que les han quitado el saludo por rendimiento heee porque de repente a las veladas no se quedan, de repente los saludos son más secos o de repente derechamente les quitan el saludo y la comunicación se estropea.

J: ¿Y algún gesto?

M: Gestos también hemos visto, gestos de alejamiento, gestos de indiferencia y eso ha ...

J: Y esos gestos de indiferencia ¿Cómo los ves tú?

M: Claro en ... los consejos por ejemplo cuando tú hablas heee ... no se les toma en cuenta mucho, se les trata de cortar inmediatamente la conversación o derechamente se trata de contra argumentar lo que ellos dicen, lo que ellos saben.

J: Cara a cara

M: Se les contra argumenta cualquier situación.

J: ¿Y qué produce eso en los demás colegas?

M: Heee ... produce una sensación de desgano, una sensación de deeeeeee ... rara, en el sentido ... un ambiente raro, se produce porque hay un enfrentamiento muchas veces y se produce frustración mas que nada. Frustración al verse no tomado en cuenta como a uno le gustaría.

J: Ese hecho de sentirte frustrado ¿Qué implica?

M: Yo creo que hee ... el hecho de mantenerse frustrado indica he ... mmm ... una baja de ánimo derechamente en el profesor y mmm no podría asegurar desde el punto de vista acaso si no hay una baja de rendimiento o no, porque las clases son otras igual, es otro contexto y los profesores que están bien preparados independiente de que tengan conflictos con algún rector sus clases las marginan, ósea las mantienen al margen de los conflictos externos, pero eso sí ... he ... ofrece un desgano al ir al colegio.

J: ¿No vas con ganas de trabajar ?

M: No vas con ganas, al menos de antes de entrar a la sala de clases, porque ahí ... ya como que cambias totalmente.

J: Con los chicos uno cambia, ellos no son culpables

M: No para nada, y tú te insertas en esa realidad y por lo tanto te olvidas, pero si hay un desgano, una frustración e incluso hay ... mmmmm ... un sentido de persecución, de repente hacia algunos profesores, yo no lo he sentido, pero hay profesores que me han comunicado de que ... heee, como que los persiguen.

J: Esos profesores que se sienten perseguidos, ¿Cómo están emocionalmente? ¿Cómo los ves tú?

M: No yo creo que, heee ... en el sentido de que cuando te comunican de que se sienten perseguidos, de que se sienten desmotivados, ya hay un problema ya ... un problema de la comunicación organizacional, ya no hay una comunicación fluida, no hay una comunicación que resuelva conflictos y eso es lo importante en los colegios, porque si bien hay equipo directivo, pero generalmente, al menos en mi colegio no hay un equipo de resolución de conflictos que es muy importante en una institución ... y ello, por lo tanto frustración, desgano heeee negatividad para todo, de repente para lo que se propone en el colegio; si no lo expresan abiertamente heee... heee ... en conversaciones privadas lo expresan de su negatividad, que no quieren hacer nada de lo que proponen en el colegio y eso ... hee ... de todas maneras no es bueno para una institución.

J: Con respecto a los perfeccionamientos ¿A ustedes les pagan los perfeccionamientos?

M: Solamente los que están con código SENCE, solamente esos, los que no están con código SENCE, en el asunto de que yo estaba en el Magíster de didáctica, no estaba con código SENCE, hee ... yo me los tenía que pagar solo, yo me lo pagué un año solo, después nació mi hija y tuve que congelar y lo quiero retomar, pero nada, el colegio no se hace responsable, postítulos, hee ... algún diplomado, algún curso, solamente con código SENCE.

J: Y al momento de que tú tengas tu título de, por ejemplo de postgrado ¿ese título el colegio te lo reconoce? ¿Te da una parte de sueldo extra, algún bono?

M: Al menos, hee, la experiencia que yo tengo de otros profesores que han tenido Magíster en orientación por ejemplo, nada, nada, no hay ningún incentivo, solamente las personas que quieren hacer un por eso que ... generalmente mis colegas se mantienen ahí.

J: Se van anquilosando

M: Sí, no hacen postgrado porque significa mínimo \$80.000 que tiene que desembolsar mes a mes ellos, si no esta con código SENCE y más encima, no hay una retribución y un reconocimiento económico a ese gasto que ha tenido ese profesor; en el caso mío, yo estaba un año con excelentes notas en el magíster etc y nunca me dieron un bono, nada, nada por el estilo, nunca un incentivo, solamente incentivos verbales ... que bueno que estas haciendo un Magíster ... que si es bueno que de repente te reconozcan eso y que te respeten, pero también el profesor con el sueldo que gana y tiene que depositar hee ... \$80.000 o tiene que sacar de su cuenta \$80.000 hee ... una ayuda económica no estaría mal para solventar algunos gastos.

J: Con respecto a las vacaciones ¿Tus vacaciones son normales o los tienen trabajando algunos días de enero?

M: Mmmmm hee ... este año se instauró que tuvimos que trabajar dos semanas, en enero, en el asunto de un perfeccionamiento de heee ... la primera semana es sobre planificaciones, nosotros estamos con la idea de planificar cada clase.

J: Clase a clase

M: Clase a clase, planificamos y la otra semana, la segunda semana de enero, fue un curso de perfeccionamiento para profesores jefes. Eso, así que tuvimos dos semanas de enero que las trabajamos prácticamente.

J: Con respecto al trato personal por parte de los directivos; cuando yo hablo de directivos me refiero al jefe de UTP, al director, al sostenedor ¿Cómo es el trato de los directivos con sus profesores?

M: En conjunto tú dices, o cada persona. En conjunto yo diría que no es bueno, no hay esa comunicación fluida que debe existir entre los distintos estamentos de una institución heee ... ahí yo creo que hay, me atrevería a asegurar como profesor de lenguaje, serios problemas de una comunicación simétrica, heee ... organizacional adecuada; ahora por separado, el jefe de UTP ningún problema, tenemos una muy buena comunicación con él, heee ... todos los profesores tienen una buena comunicación con él y él hacia los profesores también. El inspector general también una buena comunicación, heee ... yo creo que el problema parte en rectoría donde no existe una buena comunicación con gran parte del profesorado que yo diría prácticamente casi la mitad que hee ... es muy poco dada aaa no digo yo a consulta, que hay decisiones que las tiene que tomar él, pero hee ... se contradicen algunas decisiones; por ejemplo, en un caso que pasó que heee ... fue resolutivo ... una reunión, una reunión resolutiva que, porque hay dos reuniones: una consultiva y otra resolutiva. Una reunión resolutiva, de un alumno que se iba por problemas, serios problemas disciplinarios y de rendimiento; entonces se tomó la resolución que este alumno se iba, ya quedamos todos que se iba por problemas disciplinarios mas que nada, de falta de respeto y a la semana después él (sostenedor) apareció de que él (sostenedor) decidió de que no echarlo,

que cuando ya se había tomado la decisión, se había firmado todo ya y después él aparece de que no; este alumno sigue no mas y que ellos tomaron la decisión.

J: Y cuando él dice que ellos, es él al final.

M: Él prácticamente yo creo, a lo mejor con el sostenedor ... no sé, pero generalmente se atribuye él las decisiones de repente que te podría decir que no están heee ... en acuerdo con lo que tienen que ser las políticas de un rector, que si hay alguna cosa que ya esta decidida, heee ... por los distintos estamentos y es resolutivo, no es consultivo y se dice, lo mínimo que hay que fijar los lineamientos y hay que acatar lo que se dice, pero hay muchos casos así que heee ... diría rayando la poca transparencia. No es que él haga todo lo que él quiere, sino lo que de repente le acomoda a su ... a sus gustos, sino a sus intereses. Él se acomoda mucho a sus intereses, él es un rector que es muy hábil en eso, a sus propios intereses. Este ... este ... es una pequeña visión que tenemos los profesores que vemos todo los días que estamos ahí con él que él le interesa marcar las pautas heee ... mantenerse ahí en el cargo heee ... pero no calza en el cargo a costa de muchas cosas, muchas decisiones, heee y eso tiene un costo, un costo de credibilidad; ósea hay algunos profesores que ya no creen en él, no creen en él porque de repente te dice una cosa y después sale con otra y de repente no le interesa quemar a un profesor por ... derechamente ... así de grave ... por salvarse él. Hee ... esa es la percepción que nosotros tenemos.

J: Y con respecto al trato verbal.

M: No el trato verbal no es malo, si bien se ... hay visiones contrarias de lo que es la política educacional y cómo se encuadra todas las variables que emergen en una institución educativa, pero hay un respeto desde el punto de vista del lenguaje que se utiliza, hay un respeto, no hay malas palabras, heee ... no se ha llegado a esos extremos. Hay visiones totalmente contrarias si, totalmente contrarias de heee ... algunas hee... políticas, fenómenos o que estén en la educación o que se presenten en la educación, pero de ... rayando las faltas de respeto no.

J: ¿Ni siquiera del rector o del sostenedor?

M: No, ni siquiera ellos, yo no he visto. El sostenedor tiene su manera egocéntrica de exponer sus ideas, pero al menos de los cuatro años que yo llevo, bueno hay otras historias anteriores que me han contado, pero lo que yo he visto, no hay una falta de respeto heee ... hacia nosotros, eso si que hay una mirada sobre todo del sostenedor desde el punto de vista asimétrico, muy asimétrico hacia los profesores, ósea muy de jefe, muy de jefe, muy de persona que esta aquí arriba y los demás están abajo, pero sumamente abajo

J: Cómo te sientes tú en tu trabajo ...

M: Heeeee yo me siento bien, me siento bien en mi trabajo, me siento de alguna manera tomado en cuenta, respetado y sobre todo con muchas personas que se acercan a mí a demostrarme aprecio que eso es muy importante, a parte de lo laboral plano afectivo, nosotros somos un componente de lógica y emoción así que las dos cosas estando mas o menos en orden, uno trabaja mejor.

J: Tú te sientes valorado por tus colegas.

M: Yo creo que sí..

J: Por tu rector.

M: Por mi rector, yo creo que si, yo creo que si; si bien tenemos visiones distintas de cómo es la educación heee.... como se deben manejar algunas cosas, yo por ejemplo soy docente, pero no me gusta eso de cambiar de decisión, por intereses, sino de repente, las decisiones ya tomadas se tiene que aceptar como vengan y ... pero, yo también tengo que reconocer que él valora esa parte. Como te decía me siento si tomado en cuenta, respetado en por ejemplo, ahora último, la evaluación interna que se implemento más fuerte este año para nosotros, en el sentido de que hubieron otros ítems que se integraron a parte de las planificaciones, heee ... supervisiones en clases, se establecieron otros ítems como por ejemplo: evaluación de producto, heeee ... en cuanto a PSU, en cuanto a SIMCE y yo salí ... hubo cuatro profesores destacados yo salí entre esos cuatro desde el punto de vista pedagógico, así que ...

J: Cuándo ustedes hablan de evaluación de producto ¿A que se refiere eso?

M: Significa de heee ... lo que tú haces en clases como profesor, tenga sus frutos en mediciones nacionales, ya sea Simce, ya sea psu y hay otra evaluación que nosotros integramos de los colegios maristas que se llama psa que es parecido al Simce, pero más marcado al plano técnico de la asignatura y ahí también hay una evaluación por curso y también contratamos esos servicios, son servicios externos, pero hacen una evaluación de los cursos, es una prueba, una prueba que hacen y la vienen a tomar de afuera ya ... y esa prueba más o menos objetiva también que evalúa lo que tú estas haciendo.

J: Y con respecto a tú sostenedor ¿Cómo te sientes ahí?

M: Se le ve, heee ... saluda amablemente, ningún problema. Lo que pasa, es que el sostenedor, tiene esa visión de muy sostenedor, demasiado dueño, demasiado heee ... egocéntrico, demasiado egocéntrico desde mi punto de vista, pero hay una relación de respeto y de amabilidad hee ... con los profesores; no sé con otros, pero conmigo si, de amabilidad y de respeto.

J: ¿Qué es lo mejor de tú trabajo?

M: Yo creo que lo mejor de mi trabajo es esa, esa calidad humana que de repente la ... encuentro yo en mi colegio, ósea, heee ... hay una calidad humana desde el punto de vista de lo niños de los que tú trabajas hacia tí, el cariño que te expresan, heee... tus colegas de repente y como somos un colegio pequeño hee ... se da para eso, se da sobre todo hee ... yo diría y también un poco la libertad, un poco la libertad de enseñar, ya no te colocan peros por hee ... el caso que tú me contabas del otro profesor de lenguaje; acá no, no se va a ver eso, hee ... un poco esa libertad, de que tú, autonomía, tú sabrás; lo único que les interesa es que tú planifiques, planifiques tus clases, pero tú veras de adonde sacas el material didáctico, que libro les das a leer, que temáticas pasas, hee ... lo único que te dicen que ojalá, es que te ciñas a los planes y programas básicos que tiene el Ministerio de Educación, que no son planes mínimos, sino planes generales, ya que ahí esta todo.

J: Qué otra cosa es buena de tú trabajo.

M: Qué otra cosa es buena, yo diría mmm ... la cercanía que tenemos con algunos profesores, de repente con ... yo tengo con el jefe de UTP, que somos justamente los dos profesores de lenguaje, y también la cercanía con algunos profesores, de repente que nos permite conversar, no tan solamente de educación, sino de realidad nacional, de ... múltiples cosas, ósea, de realidad internacional también ósea, se ofrecen diálogos ricos de repente en convivencias y otras las convivencias; las convivencias del Instituto Parral son buenas, son de amanecida casi, así que no bien por heee ... te relaja y ahí no se establece acaso tú tienes conflictos con otros profesores, todos comparten, todos comparten con todos, si bien después hay un quiebre de repente ya en los consejos de repente hay visiones distintas, pero ahí no, ahí todos compartimos, todos dialogamos, todos exponemos nuestro punto de vista y se ofrecen unas conversaciones bien ricas, bien ricas desde todo punto de vista así que eso es bueno.

J: ¿Y qué es lo peor de tú trabajo?

M: La persecución se podría decir con algunos profesores que ... no comparten por ejemplo políticas de rectoría, el típico quemarse, ya a pesar que es menos en este colegio yo opino en este colegio, ya que es laico, pero existe eso, heee ... una persecución con algunos profesores en el sentido de no adaptar algunos intereses que lo encuentra inapropiado, injusto muchas veces y lo expresan, inmediatamente tarde o temprano les llega una represalia.

J: Y esa represalia ¿en que se ve?

M: Seguramente, ya un poco de indiferencia, un poco sobre todo en los permisos, hee ... pero más que nada en eso porque mmmm ... desde el punto de vista económico no, no para nada.

J: ¿No hay despedido?

M: No, heee ... en el caso mío, de otros profesores heee ... que hemos contrapuesto nuestras ideas bien fuerte de repente en los consejos y bien fuerte yo digo, de repente, pero con respeto, argumentando hee ... siempre se ha mantenido una especie de ecuanimidad, en el sentido de mantener la planta y por sobre todas las cosas el ... la calidad profesional.

J: ¿Darle continuidad al trabajo?

M: Claro eso es importante para los alumnos porque ven a un profesor que ya se identifica con ellos, ya saben su metodología, saben como hace clase, saben su carácter, es un montón de factores que esos van a influir en el producto final de la educación.

J: ¿No es cambiar profesores año tras año?

M: no porque eso en el fondo yo para mí atenta contra el nivel de aprendizaje que pueda tener, porque los alumnos se tienen ... primero tienen que haber meses de readecuar su metodología, otra su carácter, la llegada que pueda tener con los alumnos, heee ... ahora estamos frente a una reforma educacional donde privilegia mucho la empatía con el alumno, ahora se habla de profesor hee ... no transmisor de información sino facilitador heee ... una hee ... se me olvidó el concepto de heee ... un ayudador en la práctica al alumno, que él aprenda y que el profesor lo guíe, más que un profesor guía y eso va a atentar siempre a un profesor nuevo que lo vayan cambiando siempre, siempre va atentar eso; así que no, no han habido esas conductas de repente como en otros colegios que de repente ya no comparten tu visión con los de arriba y te despiden.

J: ¿Qué otras cosas malas en tu colegio?

M: Yo diría donde es muy pequeño, cuesta mucho heee... abrir la comunidad educativa hacia, el colegio a la comunidad educativa, cuesta mucho hacer actividades, tienen yo diría mucho temor, miedo de repente por la conducta de una ciudad pequeña también heee ... para abrirse en actividades, de repente se han hecho actividades internas muy buenas, pero se tiene como ese temor de abrirla a la comunidad, por el hecho de que de repente no puede resultar algo bueno, algo ahí no mas, o que la comunidad de repente la haga alguna crítica, etc.

J: Cuando existe algún problema en tu colegio ¿tú lo puedes expresar con plena libertad o existe miedo?

M: Yo desde el punto de vista mío, yo si bien he estado en una institución, de repente hay que cuidar mucho las palabras, yo relativamente lo expreso, pero muchos de mis colegas que son mas antiguos que yo tienen mucho miedo para expresarlo abiertamente.

J: ¿Y no lo expresan al final?.

M: Hee ... yo diría que ... no, se quedan callados, se lo guardan y lo dicen por atrás.

J: ¿Tú te sientes comprometido con tu trabajo? ¿Te la juegas?

M: Yo si, cien por ciento, yo creo uno es, no es de ... de, pero grullo ni mucho menos sino uno tiene que tomar el valor muy importante desde el punto de vista social lo que un profesor hace y además que todas esas conductas, todas sus expresiones, van a ser grabadas por unas cabecitas que recién están aprendiendo, recién tiene conectado su disco duro y te están grabando para después ellos desarrollarla o aprender costumbres, modas, formas de ser y conocimiento que es muy importante en ellos, así que ... es que ... es muy importante, yo me siento cien por ciento comprometido con mi trabajo, al menos cuando yo entro a la sala.

J:¿Cómo sientes tus condiciones laborales, las consideras buenas, malas, mas o menos, muy malas, muy buenas, regulares?

M: Yo las considero regulares.

J: ¿Y en que afectan esas condiciones regulares a tú trabajo?

M: Yo creo que cuando heee ... desde el punto de vista de las clases propiamente tal ... nada, porque uno planifica y uno se “vuela” por así decirlo en la clase, ósea se olvida, porque ahí estas con ... frente a tus alumnos hee ... frente a lo que tú sabes y les tienes que entregar, los tienes que

guiar a ellos, ósea no hay mayor hee ... no sé heeeee conflicto en ello y tampoco que te pueda dañar tus problemas laborales con lo haces tú en la clases, no, yo creo que no; ahora heee ... eso si fuera de la sala de clases hee ... de repente puede existir una especie de frustración, de repente no tener heee ... equipos más sofisticados de repente para hacer clases o por ejemplo no tener más data show que tú los necesitas, no tener heee ... computadores disponibles de repente, eso te va mermando de repente la capacidad de tus clases desde el punto de vista tecnológico a eso yo me refiero con las condiciones laborales, pero, pero lo que tu puedas sacar de ... de adentro, de tu capacidad interna, yo creo que no afecta mucho.

J: Cuándo tú me dices que tus condiciones laborales son regulares: ¿A que te refieres?

M: A ver, yo es que hay ... hay dos facetas: las condiciones laborales en el sentido de vista económico netamente, de tu sueldo heee ... que al menos yo creo a ... en comparación con otros profesores que hacen clases aquí en Chillán, que estoy en desmedro, alrededor de ... cifras más o menos, 80 a 100 mil pesos más o menos.

J: Por debajo ...

M: Por debajo ... y eso te hace replantear también tu condición laboral desde el punto de vista económico.

J: Me vengo o me quedo.

M: Claro, ósea, también uno ... no puede ser tan frío cuando uno ya tiene una familia de decir eso no me afecta; claro que en el fondo, en tu clase propiamente tal no te va a afectar, pero después que sales de clase heee ... y tu recibes tu liquidación de sueldo y lo contrastas con otros profesores que no son para nada mejores que tu y tienen 100 mil pesos más que tú y tú te planteas y de repente más encima tú te quieres heee ... no sé po, quieres avanzar en tu nivel profesional, nivel técnico tomando Magíster de repente y tienes que congelar por el asunto económico y más encima esos 100 mil pesos que te pueden ayudar para retomar ese Magíster y para ser mejor profesor, ahí tú te empiezas a cuestionar que si te afecta eso, desde el punto de vista mío, si me afecto porque yo tuve este año que congelar mi Magíster porque nació mi hija y no podía compatibilizar el pago de clínica después lo que venía, los gastos, tenía que congelar, tenía de una de dos, me desentendía de mi hijo, cosa imposible o tomaba el Magíster y decidí ...

J: Y sino eres fuerte mentalmente, te vas al hoyo ...

M: Te derrumbas poh ... porque mas encima era heee ... honestamente uno de los mejores en el Magíster con mejores notas por ejemplo y en la universidad te llamaban que porque te ibas a ir etc, etc. y elevar a mi me dijeron derechamente tú como alumno elevas el Magíster de didáctica y de repente encontrarse con esa dura realidad que no tienes plata para solventar eso, te hace pensar eso

J: Te desmotiva, te provoca rabia.

M: Derechamente, más que desmotivar, rabia ... rabia de que se habla por televisión de políticas educacionales, de mejoramiento, etc, etc, pero los profesores jóvenes no lo vemos ... no vemos esa plata de que sea invertida a lo mejor ... infraestructura esta bien, perfecto, pero que se hace con los profesores que realmente quieren ser mejores, realmente quieren seguir un postgrado y no se les ayuda en nada y ahí te coarta toda posibilidad ... y ahora, del el otro punto laboral desde el punto de vista de los recursos que cuenta el colegio para hacer tus clases; el colegio mío no cuenta con tantos recursos, cuenta con un muy limitado laboratorio, muy limitado CRA y ... ese CRA es muy pequeñito, no hay muchos libros, de repente hay que desempolvar los libros que hay y malamente hay libros ya muy antiguos ya no hay , en el caso mío literatura ya más contemporánea y uno tiene que pedirselos lamentablemente cuando provienen de alumnos de escasos recursos ya ahí hay un dilema más grande, no hay ese tipo de recursos, en el sentido para mi subsector, cuando no hay computadores disponibles, muchos computadores disponibles, nosotros tenemos como 15 computadores buenos, ósea para de repente que tenemos cursos de 45 heee ... y un laboratorio de repente te lo piden antes y jodiste no más heee ...

J: ¿Falta mucho recurso técnico?

M: Recurso técnico, heee ... hay un data show de repente lo pide otro profesor y ya jodimos, hay un retroproyector estaba malo, ósea hay una serie de limitantes en cuanto a recursos tecnológicos que también hee ... te perjudican directamente ahí en tu clase.

J: ¿No te queda más al final que tiza y pizarra?

M: Claro y colocar de tu parte, hacer ... heee ... un montón de ... de ... malabares de repente para hacer tus clases más entretenidas, para hacer tus clases heee ... que presten más atención, y de repente que les quede y eso difícil de lograr, solamente exposición y de repente guías y hartito difícil.

J: En tú vida personal, ¿en que te afecta estas condiciones regulares de trabajo?.

M: Afectan directamente en mi vida personal porque, en el sentido como yo te comentaba, porque aparte de, de ... es una opción de vida yo de ser, de estar en un magíster y perfeccionarme en lo que yo creo, en didáctica de la lengua era mi magíster, y me afecto tremendamente heee ... me sentí mal, me sentí defraudado de repente al tratar de congelar y hay una serie de cosas que yo no puedo hacer, por ejemplo hee ... privilegiar a mi familia de repente, a mi familia, a mi hijo, no puedo asistir a una buena obra teatral por ejemplo de repente, que las buenas obras teatrales están a como a \$10.000 más o menos, no obras de aficionados sino buenas obras teatrales, heee libros, a mi me ha afectado una enormidad la compra de libros, yo por ejemplo en primero y segundo A heee, en primero y segundo cuando yo trabaje, heee ... yo me compre una enormidad de libros, yo gastaba alrededor de, sin mentirte el promedio de al mes como \$30000. Yo tengo muchos libros, pero, el lenguaje va creciendo, va expandiéndose como todo ... como todo subsector y se necesitan nuevos libros para actualizarte y eso no se pude, no se pude porque los libros son caros y además que los libros que heee .. los libros actuales no los encuentras en la feria del libro usado, lamentablemente no se encuentran porque son libros más antiguos.

J: Y eso también va mermando tú perspectiva de mundo.

M: Claro, más que nada tú capacidad intelectual, como profesor.

J: Te vas quedando, como se dice vulgarmente, te vas quedando ahí estancado

M: Claro, te vas aburguesando en el fondo, te vas conformando con lo que tiene y eso un profesor que, que se respete y se valore no puede, no puede conformarse con eso ...

J: La educación es un trabajo continuo, de toda la vida ...

M: Claro, y eso obvio que te merma en tu vida personal porque cuando uno es lector uno le gusta leer de repente y eso ya heee ... hay una frustración desde el punto de vista personal, heee ... tu familia también, mmmmm ... no puedes darle algunos gustos a tu familia por ejemplo de vacaciones heee ... por el problema de sueldo, tienes que heee no sé ... pensar muy bien tus gastos, no digo que no los piense, pero heee ... muchas veces tienes que apretarte enormemente el cinturón en relación a otros profesionales que no que harán otros profesionales que ganan el doble más que tú, cuando tú ves a un periodista que le pregunta en la televisión a una señora que se le incendió la casa y le pregunta ¿Cómo se siente?, ósea, cinco años para hacer esa pregunta y ganan tres veces más que tú, ósea ahí tú te cuestionas, para el sistema económico esta muy mal repartido, si se habla tanto de educación, se habla del despegue de nuestro país a nivel cultural y a nivel de un país desarrollado, pero todo parte de la piedra angular que es la educación, entonces preocupémonos seriamente de eso, primero no es porque sea un reclamo eterno de los profesores disconformes, es que tiene que ser así, es que los profesionales al igual que los médicos cuando tienen una buena paga, tiene un buen pasar, inmediatamente mejora su calidad de vida, inmediatamente mejora su perspectiva económica, inmediatamente mejora su orgullo y eso lo trasladan a su clase, este es una cadena, si un profesor gana poco, tiene que reprimirse, ve a su familia que anda al dos y al tres, va a su clase, de repente no cien por ciento como querría él y eso va mermando cada día su capacidad, así que es un tema bien interesante

J: Tú puedes compartir tus ideas con plena libertad con tus colegas, por ejemplo cuando a ti no te parece algo, tú lo puedes decir con plena libertad entre tus colegas o no puedes porque hay miedo ...

M: No se puede decir, a ver, con algunos colegas si ... con otros no, como ... no se si acaso te pasa a ti, pero siempre hay colegas como espías, de repente que uno hace comentarios de repente, pero no comentarios mal intencionados con la institución, sino porque uno no ... sería lo último de tonto que haría comentarios mal intencionados con la institución, ósea, no es un problema con la institución, yo me siento muy identificado con el Instituto Parral porque yo lo lo ... en el sentido que yo lo quiero como institución porque me dio la acogida cuando yo recién salí yo me siento muy identificado, pero de repente hay comentarios ... hay ... hay cosas que de repente podrían mejorar para despegar a la institución, de repente uno hace esos comentarios pero se mal entienden y hay colegas que de repente heee ... basan su estabilidad laboral, perdóname que yo te lo diga así, su estabilidad laboral, basan por las copuchas, por el ... que le cuentan al rector, le cuentan al sostenedor lo que dijo este profesor, lo que piensa este profesor basan su estabilidad laboral, al revés de otros que basan su estabilidad laboral con su sistema profesional, por su calidad profesional.

J: ¿Qué riegos se corren cuando tú dices a todos los vientos lo que tú piensas?

M: Se corren muchos riesgos, heee ... en un colegio como yo te dije de repente hay debates encendidos de repente pero se corren enormes riesgos y yo por ejemplo, el caso hace dos años que una profesora; ... 18 años tenía de ejercer ahí en el instituto, la tía Mónica, Mónica Cabrera, una excelente profesora heee ... lo único que tenía unos problemas con algunos niños y ella lo hacía ver que tenía problemas con algunos niños y con algunos apoderados, pero nada mayor y de repente ella decía cosas a los cuatro vientos que no le gustaban, no le parecía correcto ... y en el año 2005, al terminar el 2005 heee recibió el sobre azul ...

J: La echaron ...

M: Claro porque no se adecuaba, no se adecuaba a las políticas institucionales ...

J: Y ese adecuarse a las políticas institucionales era que ella no podía decir a los cuatro vientos lo que pensaba ...

M: Claro, ósea en el fondo eso era lo entendible y ahí algunos profesores la ... las antenas se les pararon, se desesperaron algunos profesores, sobre todo en el 2006, este 2006 que heeee muy recatados en todo lo que decían, hay otros profesores que igual son como más directos, en esos me encuentro yo también ... llegaban y decían las cosas de repente, pero con ... en su justa medida tampoco llegar y decir cosas por decir también, pero ... pero en el fondo, esos profesores que les gusta esto, esto del copuqueo, esto del calhuín, en el fondo también son poco valorados, porque en lo que yo veo no son muy tomados en cuenta tampoco cuando opinan, pero si somos tomados en cuenta profesores que si tienen la capacidad de abstracción y si tienen la capacidad de proyección y argumentos que eso es lo más importante y son escuchados atentamente también ... así que eso ...

J: ¿Existen algunas palabras, conceptos o gestos que los directivos utilicen de forma explícita o implícita para imponer sus ideas?

M: Si po ... heee ... nosotros los estudiosos del lenguaje siempre hablamos de, nosotros utilizamos el 80% de la comunicación no verbal y el 20% de la comunicación verbal, ósea, prácticamente nosotros la mayoría de nuestra comunicación la hacemos con gesto, y ... y hay determinadas posturas, determinadas miradas heee ... que utilizan la gente que esta a cargo de los colegios que hacen mantener las distancias, hacen mantener las distancias, hacen ver implícitamente de que ellos tiene el poder ...

J: ¿Cuáles son esas formas?

M: La forma de sentarse, la forma de pararse, la forma de mirar heee ... muy asimétrico, muy hacia abajo, heee ... una forma incluso para escucharte, la forma de tomar la mano, doblar la cabeza o de repente en forma ... estirar el mentón hacia arriba, ósea son formas heee ... de autoridad y muy autoridad, jerarquizada y las posturas corporales y para que decir los modismos, los modismos comunicacionales ... bueno es que yo, ósea, se centra en el yo, se centra en el yo, de ellos parte todo y eso ... eso simboliza de inmediato la jerarquía, la enorme jerarquía ...

J: Palabras, conceptos que ellos utilicen para imponerse

M: Claro, ósea heee ... en el sentido de ... heee .. cuando ellos dicen nuestro colegio ... es por los sostenedores o el colegio se manda por el representante legal que es él o de repente no se determinados conceptos que ellos utilizan que bueno ahora sería como acordarme de determinados conceptos sería muy ambiguo, pero ellos utilizan mucho esos conceptos ... muchos los conceptos jerárquicos, muchos modismos, modismos comunicacionales para conversar, para empezar una comunicación y para terminar hee ... ellos inmediatamente su timbre de voz es mayor, timbre de voz bien marcado, bien fuerte, se hacen escuchar, bien hee ... en hecho bien fuerte y bien heee ... con pequeños altibajos heee ...

relieve que se le dicen desde el punto de vista comunicacional que eso hacen ver que heeee ... la persona que no esta escuchando tiene que escuchar y tiene que entender porque ellos son los que tiene la razón ...

J: Y cuando habla el sostenedor ¿Cómo están los colegas?

M: Todos callados ...

J: Alguien manifiesta algo contrario

M: Heee ... abiertamente no, pero de repente le dicen cosas que para revisar, pero y ahí, de repente hay diálogos ... diálogos de repente, pero basta que el sostenedor suba la voz o el timbre de voz y ahí quedo la cosa ...

J: Se acaba de inmediato ...

M: Ahí se acaba de inmediato, sobre todo el sostenedor, el rector no tanto, ahí hay discusiones más cercanas

J: ¿Hay inseguridad laboral?

M: Una enorme inseguridad laboral, enorme, en el sentido de que tú lo ves en no en el transcurso de mitad de año a principio de año, sino en el curso de fin de año; a los profesores tú ves actitudes o conductas donde ellos se encuentran nerviosos nada menos, heee... sobre todo los ... es que en general todo que digamos; a ver la continuidad laboral porque con un colegio subvencionado se rige por el Estatuto Laboral, no se rige por el Estatuto del Colegio de Profesores, heeee el sostenedor puede rescindir tu contrato unilateralmente y sin ... y bueno ... con algunos argumentos, pero esos argumentos tu sabes que ... heee es letra muerta no más, te pueden colocar cualquier cosa no más, lo que ellos quieran, ya estas despedido ... poco margen de alegar te queda, a lo mejor después, pero es engorroso eso ...

J: ¿Cómo se ve esa inseguridad laboral a final de año? ¿Qué es lo que percibes tú en los colegas?

M: Un cierto nerviosismo, bromas de repente que te van a entregar el sobre azul de repente o un cierto nerviosismo heee ... más rigurosidad en las clases, en el control de clases en que hablar muy de yo, del yo hago, yo hago esto, yo hago esto otro, muy apegado a los niños ahora, mucho más cercano, que los niños que aquí que haya es que tenemos que darle otra oportunidad de todo eso, y eso habla un poco de porque no lo hacen en el transcurso del año lo hacen justamente en los meses de terminar el año, es como raro y hay otras cosas que mmmm..... de repente rigurosidad en el ... en el, ósea, una comunicación más fluida con los directivos de repente, sobre todo con el rector, el sostenedor ... limpiadas de piso toda la onda así metafóricamente se podría decir, tirándole rozas de repente y eso

J: ¿Los alumnos logran percibir la inseguridad laboral de los profesores?

M: En el colegio de nosotros al menos los de media sí, al menos es que antes el instituto siempre era como un colegio de profesores que pasaban, pasaban, pasaban, buuu yo creo que en tu colegio también, era un pasadero de profesores no más y los alumnos lo percibían ... profesor siempre te decían, usted continúa este otro año con nosotros cierto, no se vaya a ir pos profesor, no puede ser ...o algunos derechamente oye ojalá que se vaya este profesor ojalá ... los alumnos también lo perciben, ... esa inestabilidad profesional heee ... que ven hacia los profesores.

J: ¿Y algún tipo de broma que ellos realizan sobre este punto?

M: Bromas en relación a eso no, te preguntan, bromas no ... te preguntan claramente si te vas a quedar, que no se vaya, heee ... que nosotros por ejemplo podemos hablar para que no se vaya profe si hay algún problema etc. En el caso mío yo llevo cuatro años con mis alumnos y a mí me dicen derechamente profe usted tiene que ya sacarnos a nosotros, usted es un buen profesor de repente no se puede ir, tiene que sacarnos ya a cuarto medio, ya van en segundo pasaron a tercero medio. Pero no, ningún problema, pero tiene que ver la parte laboral también que me convenga a mí.

J: Tú sabes que todos tenemos un contrato de trabajo cierto, entre uno de los puntos de los contratos están los tiempos de permanencia que tú tienes en el colegio, nosotros sabemos que esos tiempos los tenemos que respetar, pero muchas veces uno se tiene que quedar tiempo extra, eso se da de forma muy seguida en tu colegio ...

M: No se da eso del tiempo extra, heee tú terminas tu jornada y te vas no más, lo que si heee en el sentido de que cuando se hacen actividades generales el colegio, no te exigen explícitamente, implícitamente te exigen que tú por ejemplo colabores, eas cosas de repente, este año no se hizo pero el año 2005 se hizo varias veces como tres veces los típicos discos que hace el colegio o baile de repente o algún show que hace el colegio o las mismas veladas, que eso no corresponde a lo que es tu carga horaria, hay una presión implícita en el sentido de que ya nosotros como profesores tenemos que estar a cargo de esto y por lo tanto se necesita responsabilidad y ahí te preguntan quién tiene disposición, pero el que no tiene disposición te preguntan por qué y después cualquier cosa que tu pides permiso o de repente viene el quiebre, ósea para esto no tienes disposición pero para esto sí, ósea ahí viene ... por eso hay que, hay que ver eso, yo por ejemplo el 2005 cuando yo tome mi Magíster y yo en varias oportunidades dije que no y cuando solicite permiso me lo negaron.

ENTREVISTA PROFESOR DE CHILLAN

J: Es el nombre del entrevistador

A: Es el nombre del profesor entrevistado

J: ¿Qué tipo de contrato tiene usted en su trabajo?

A: En este momento indefinido, dependiente de un sostenedor, a partir del tercer año ejerciendo dentro del establecimiento educacional pasa a contrato indefinido, los dos primeros años son ahí como entre comillas "probando" al profesor y si uno pasa al tercer año ya queda con indemnización, ósea al fin y al cabo lo que buscan ellos es que los dos años se orienten y al tercer año ya seguro pasa a contrato indefinido y de esa manera obviamente tienen que indemnizarlo en caso de que lo echen al tercer año, pero los dos primeros ya ... sin indemnización.

J: ¿Se les cancelan sus perfeccionamientos y bienios?

A: Me parece mucho que no, los bienios sí, pero los cursos de perfeccionamiento no, los bienios se respetan; hasta el momento yo llevo un bienio y se respetan los bienios, pero aquellos bienios que tu los hagas dentro del establecimiento, si tu vienes con 10 bienios fuera del establecimiento ya, si vienes de otra ciudad trasladado, no te lo reconocen ... me parece mucho que es así

J: Y el porcentaje de bienios que se paga es el 6.6% como lo dice la ley

A: Son aproximadamente \$18.000 una cosa así por cada bienio, pero no sabría decirte bien el porcentaje pero eso es lo que saco de bienio ... entre, no sé ... entre \$14.000 y \$18.000 algo así ...

J: ¿Tus periodos de vacaciones son respetados en tu contrato?

A: Si son respetados, nada que decir de eso, todo, absolutamente todo ... por eso es que nosotros trabajamos a full en diciembre cosa de que tener listo todo todo heee ... dos días antes del año nuevo se podría decir, entre el 28, 29 por ahí tenemos que terminar todo para que después no nos llamen durante las vacaciones, la idea es interrumpir lo menos posible las vacaciones ...

J: Durante el año ¿Tienen que ir a trabajar algún día sábado?

A: Casos excepcionales, sobre todo por ejemplo cuando hay que recuperar, este año fue un caso más particular porque entramos días antes y también recuperamos los días sábados ya y los viernes en la tarde que nosotros no tenemos clase, pero recuperamos los viernes en la tarde los sandwich que vamos a hacer entre comillas, recuperamos los días de 18, de la semana de 18, más el primero de noviembre que toca día martes, entonces fue una excepción de este año, pero ir a hacer cosas extras los días sábados no, aparte que solo se respetan los días que están en el contrato, como por ejemplo los beneficios y dentro de esos beneficios esta el bingo que son los días sábado que se hacía hasta el año pasado, pero este año se hizo un día viernes que hay que ir en la tarde a colaborar, pero eso es parte del contrato ...

J: ¿Ustedes tienen días administrativos?

A: En eso voy a ser súper crítico, pero esta dentro de los extremos y del límite que ellos tienen, por ejemplo: se dice en ... me parece mucho que para optar a un día administrativo, sino me equivoco son 5, porque son dentro del ... uno trabaja 30 días no más, le pagan por 30 y como cuando tiene 31 días, por ese día son los 5 días que se van sumando en los meses que tienen 31, pero hay que prácticamente suplicar a la ... en este caso a la directora ya y mínimo con 15 o 20 días de antelación para que ellos lo analicen, lo reflexionen y de ahí ella pueda sacar una conclusión haber si realmente existen profesores que te puedan ir a cubrir a la sala, si no existen profesores lamentablemente no puedes, no puedes ya ... optar a un día administrativo, es súper difícil, súper complicado, además que te miran mal porque te hacen una serie de preguntas, un sin número de preguntas escudándose en que ellos también tienen que heee dar esa respuesta o un justificativo a la corporación, ósea más arriba de porque el profesor esta pidiendo un día administrativo, ósea al fin y al cabo en vez de pedir un día administrativo tu "faltai no más" ya por último que te descuenten el día ya, pero pedir un día administrativo es sumamente difícil, sumamente difícil ...

J: ¿Qué preguntas te hacen cuando pides un día administrativo?

A: El porque, que vas a hacer, esa cuestión es ilegal, si son cosas personales, si tramites imagínate ... yo entro a las 8: 00 de la mañana, hago clase en la nocturna los lunes y martes, entro a las 8:00 de la mañana y salgo a las 23: 15 de la noche, ósea nada, no me queda tiempo de nada, ni de hacer tramites administrativos, de oficina, nada en horario de oficina olvídale, menos ir al banco, si tengo algún problema con mi tarjeta ... mala suerte no más, porque los días viernes yo salgo a las 13:30, ósea me quedan prácticamente 15 minutos para llegar al banco y si pido un día administrativo para hacer unos documentos, ir a firmar documentos al banco es imposible ...

J: ¿Cómo es la relación laboral con el sostenedor del colegio?

A: La relación es cero, cero relación porque es una especie de semidiós prácticamente aquí en la corporación, es intocable, yo te puedo decir que no es mala, no es mala ni buena tampoco, no tenemos relación con él, no hay relación, no hay ninguna relación ... yo creo que de todos los problemas que se suscitan dentro del establecimiento educacional, de los cuatro o cinco colegios que tiene el sostenedor, yo creo que él no esta al tanto de los problemas que hay ... si son los mandos medios, son los mandos medios de las jerarquías que ahí esta el meollo de la situación, no son las personas idóneas muchas veces que te pueden solucionar un problema, yo creo que por ahí va la cosa dentro de los establecimientos educacionales ...

J: ¿Y cómo es la relación que tienen con los directivos del colegio, por ejemplo con la directora, el jefe de UTP, el inspector general, la orientadora?

A: Claro, en ese sentido, redundo mucho con la respuesta anterior por la sencilla razón, porque ellos por hacerse notar bien ante el sostenedor pueden tapar muchos errores y los errores muchas veces se los adjudican al profesorado o a todo el trabajador que esta en el establecimiento ya, aunque ellos asuman una responsabilidad, ellos casi nunca asumen la responsabilidad, siempre están en este caso heee ... tirando la pelota. A ver retomando esa respuesta, muchas veces, vuelvo a recalcar no son las personas idóneas que están en el cargo ya ... siempre rebotan los problemas, siempre tiran la pelota pa otra parte y ... por la sencilla razón de que ellos por aparentar que haciendo un buen trabajo ya no reconocen sus errores ya ... son ... hay una jerarquía muy verticalizada dentro del establecimiento y se destaca siempre por eso ya ... están los directivos arriba, abajo el profesorado ...

J: Se le tiene confianza por ejemplo a la directora?

A: Muy poca, no ... muy poca en el sentido de que, yo creo que ahí esta el problema ... muchas veces ella no reconoce el error porque es muy terca ya ... es muy llevada a sus ideas pero muy llevada a sus ideas y cuando ella comete un error siempre trata de tapar o da vuelta la situación para decir: no es que ese error que yo cometí ... lo cometí porque ustedes tuvieron el error, entonces ella nunca ha asumido errores ya ... nunca ha asumido errores ... aunque ella tenga la culpa y ella muchas veces ha tenido la culpa o aunque no haya tenido la culpa ella esta a cargo ya ... y tiene que dar el ejemplo y con el ejemplo yo creo que tiene que defender a sus trabajadores, pero muchas veces el error lo ha cometido ella y otras personas, pero le hecha la culpa a las otras personas y ella sale libre de esa situación y de ese problema

J: ¿En los consejos de profesores ustedes pueden hacer un reclamo o sugerencia de alguna situación que no les parezca? ¿A qué riesgos se exponen?

A: Ahora, ahora estamos llegando a esa circunstancia ya cuando ya esta muy pesado el ambiente, cuando esta muy critico, muy estresado pero muchas veces cuando uno trata de hacer una critica constructiva ellos piensan que es una critica destructiva y cuando nosotros creemos que todos vamos remando para el mismo lado y esa critica constructiva va a ayudar a un buen funcionamiento, ellos piensan todo lo contrario, ósea al fin y al cabo uno si va a ser un aporte que hagan algo, que podamos crear algo en pos de un beneficio para todo el cuerpo docente de todo el establecimiento, ellos te miran mal, como que te estas quemando solo y muchas veces no te siguen por ende no hay sindicato ...

J: ¿Existe sindicato en el colegio?

A: Creo que la última vez que se hizo sindicato en el otro establecimiento de la misma corporación fueron como 20 y a los 20 los echaron ...

J: Frente a esta situación ¿Ustedes han pensado formar un sindicato?

A: Tenemos una ... una ... hay una instancia que se esta haciendo porque hasta el año pasado no había ni siquiera comité paritario, no había nada, ósea ni comité de seguridad no recuerdo bien, pero el comité paritario es lo básico, es lo básico que tiene que haber dentro de un ... dentro de un establecimiento y ni eso, porque eso se creía dentro de la ignorancia que tienen algunos directivos que eso era parte de un sindicato, entonces eso ... heee ... no se trataba en los consejos y además no había mucho conocimiento al respecto por parte del cuerpo docente, de que por obligación tenía que haber un ... un comité paritario ...

J: ¿Ustedes han pensado en crear un sindicato?

A: Lo teníamos en mente algunos colegas, queremos formar uno, pero hay que estudiarlo bien

J: ¿Saben a los riesgos que se exponen?

A: Si de hecho, de hecho despido, si el despido. Muchas veces buscan una justificación por el cual te van a despedir, buscan un subterfugio como para decir "ha ya" no lo vamos a echar porque esta formando un sindicato, sino que vamos a ver que "yayita" ha tenido en estros tres, cuatro, cinco, seis años que lleva trabajando ahí para poner hincapié en eso y poder echarlo además que hay algunos que se están escudando en que dentro del comité paritario tu tienes fuero por dos años si no me equivoco, entonces esos mismos pueden ser los encargados de formar el sindicato, cosa que puedan ser intocables entre comillas durante dos años ...

J: ¿Quién es la persona que lidera toda esta represión en el colegio?

A: Es netamente verticalizado partiendo por la directora ...

J: ¿Qué trato tiene ella con los profesores?

A: Si es respetuoso, pero cuando uno trata de decirle que esta mal la situación ella simplemente no te escucha, entre comillas ella saca a flote su Magíster que me parece mucho que fue a distancia, no estoy en contra de eso pero entre un Magíster a distancia, un estudio a distancia a presencial hay mucha diferencia y ella siempre lo saca a flote ya ... se hace ver todo su curriculum que tiene ya, pero el fondo que quiere llegar ella es bueno, pero la forma en que nos pide las cosas es totalmente errado ...

J: ¿Cómo se sienten ustedes?

A: Netamente un obrero más, si de hecho y esto es muchas veces lo decimos de manera visceral heee ... cuando ya explota la situación nosotros lo único que queremos es mandarnos a cambiar, yo creo que se da un ambiente laboral dentro del cuerpo docente tan rico, tan hermoso, tan bonito, tan ameno, aunque sean 10 minutos en los recreos, pero si no existiera yo creo que varios no estaríamos ahí, me incluyo ... el ambiente bueno se da entre los colegas, pero para nada con los directivos ... pero también hay un par de directivos que se han ganado el respeto y los incluimos ... lo otro, yo siempre lo he dicho, le siento respeto a su cargo pero no a la persona ya y hay otros directivos que se han ganado el cariño y el respeto al ... al se podría decir al cargo y a la persona, entonces hay muchas maneras de poder decir mira este directivo es acá acá, mira te vuelvo a repetir el fondo de lo que ellos quieren es muy bueno pero va en la forma, en la forma de pedir, en la forma de exigir; usted tiene que hacer esto hasta este tiempo te damos plazo pero después de ese plazo te dan otros trabajos más dentro del mismo plazo y te dan otras tareas y tu tienes que cumplir y si no cumples con uno de esos te empiezan a ... hay una hojita de vida ... como son entre comillas entre

positivas y negativas de los profesores, entonces cuando tu no cumples ciertos plazos a pesar de toda la carga académica que tu tienes, de toda la carga extra que te dan ya no respondes por uno de ellos tu tienes que ir a firmar porque tu te saliste de los márgenes de tiempo que te dan ... muchas veces uno dice que no ... no voy a firmar no más, entonces te colocan docente se rehúsa a justificar su falta si es grave, si es leve, pero muchas veces cuando tu haces beneficios heee ... es porque cumpliste no más, ahí sopesa más lo negativo que lo positivo

J: ¿Existe confianza hacia la directora, hacia la jefa de UTP?

A: En particular para mí no, no hay confianza a excepción de los directivos que yo te estoy contando que se han ganado el respeto y además que eran profesores y sabemos la manera de pensar, la manera de ser y que no han cambiado entre comillas por el hecho de ascender, muchas personas han cambiado porque el cargo es así muy injusto, muy individualista, te aíslas mucho de las amistades que tenías, en el mismo caso del inspector general subió de profesor ya ... que era excelente como profesor a un cargo de inspectoría general y se desapareció del ambiente de entre los colegas y ahora volvió y volvió y nosotros le tiramos talla porque le decíamos *"te das cuenta que hay diferencias cuando ustedes nos exigen y la carga es demasiado y cuando tu no cumples con los tiempos establecidos lo primero que hacen es condenarte"* y él esta súper apurado con todo, y ahora él reconoce, recapacita y se da cuenta que es muy distinto estar ... él como directivo ya a hacer su trabajo dentro de lo directivo a la presión que esta dentro del aula y a parte de hacer clase, a parte de planificación tienes que hacer miles de otras cosas extras ya ... y yo siempre he dicho no queda ni el 10% ni el 5% para la investigación en educación y eso es base para nosotros, si a nosotros ... nosotros en este caso la excelencia académica hee ... sea una óptima entrega de los conocimientos hay que planificar y para eso tiene que haber una investigación, no hay investigación, nosotros no tenemos el tiempo para investigar, absolutamente las 40 horas prácticamente son 40 horas en aula que yo tengo, entonces no tenemos tiempo para investigar y eso es la base para una buena clase, ahí esta el problema ...

J: ¿Existe libertad de expresión en el colegio?

A: Heeee ... no, puede que lo haya, entre comillas, la libertad de expresión, pero puede que te traiga muchos problemas. Entonces estas amarrado en eso, los riesgos son serios, en la mayoría de los casos el hablar te trae el despido. Aunque a veces nos dan los espacios como para poder hablar ya y hacer críticas constructivas no sacamos nada porque no se realizan ... uno predica en el desierto ... Sumando y restando, es mejor morderse la lengua.

J: ¿Y las personas que han hablado en un momento determinado, que ha pasado con ellas?

A: Heee ... en particular un colega que critico mucho y se fue al año, se fue despedido ... el criticaba mucho el sistema del colegio, estaba remando al revés para otro lado y por lo tanto cortaron por lo sano ... y lo que le decía a la directora era razonable, sobre todo en los tiempos, en la presión, en la cantidad de trabajo extra que tu haces fuera del aula fuera de hacer las clases ahí radica todo ...

J: En conclusión ¿Cómo sería el ambiente laboral de tu colegio?

A: Deficiente, pero ha mejorado, uno siempre trata de decir cosas productivas y críticas constructivas vuelvo a reiterar eso de las críticas constructivas, yo muchas veces he dicho las cosas y yo también soy muy visceral, ósea digo las cosas y después las pienso y a veces he cometido muchos errores por eso mismo, pero me gusta la sinceridad y las cosas que las digo ya esta bien ... los primeros años yo trataba de no decir las cosas porque me significaba la pega pero ahora es igual ja ja ja ...

J: ¿Cómo es el mes de diciembre en el colegio?

A: Muy similar al mes de julio, súper estresante ... es súper complicado también para algunos colegas, esto se ve en el ambiente ... los últimos días estamos haciendo los informes de notas, los informes de personalidad, estamos concentrados y de repente te mandan a buscar, te dicen "profesor tanto a la oficina de dirección" y ahí hay una comisión del cuerpo directivo en que te despiden ... ese temor esta en que "profesor sabe que lo necesitan en dirección" los últimos días de clases, eso quiere decir que hay indicios de algo malo porque nunca te van a llamar para felicitarte, entonces aproximadamente dos meses atrás nosotros dijimos eso ... no miento, si por ahí en mayo cuando llegaron los resultados del SIMCE, estuvieron muy similares a los resultados del año anterior pero los profesores de matemática y lenguaje se sacaron la "cresta" perdonando la expresión pero se sacaron la cresta, entonces la crítica fue que los resultados deberían haber sido mucho mejor comparados con los resultados que ellos obtuvieron el año antepasado, no teníamos un índice evaluativo porque era el primer resultado SIMCE el año antepasado porque estuvo bueno comparado con los mismos establecimientos educacionales del estrato social ya y eso obviamente radica en la vulnerabilidad del establecimiento, de los alumnos, pero ahora bajamos dos puntos en matemática y subimos 1 punto en lenguaje, prácticamente estuvimos iguales, entonces cual fue la crítica, una crítica de que los profesores de lenguaje y matemática deberían haberlo hecho mejor, entonces yo les dije después de que salió el directivo, el jefe de UTP específicamente yo les dije: saben que yo me pongo de pie y aplaudí, los aplaudí ... me van a disculpar pero yo aplaudo a mis colegas y yo los felicito porque ustedes se sacaron la porquería durante todo el año pasado ya y esos resultados muchas veces se reflejan en que, en la presión que tenían los alumnos, cada dos días tenían prueba y los alumnos estaban estresados y eso era lo que los directivos no querían reconocer, entonces al fin y al cabo, yo les dije que muchas veces se rendía mucho más cuando te reconocen las cosas positivas que las cosas negativas y eso en el colegio se esta fallando porque se reconoce mucho las cosas negativas, pero muy poco las cosas positivas, entonces yo creo que por ahí esta fallando el llevar las riendas de un buen clima dentro del colegio ...

J: ¿Qué es lo mejor de tu trabajo?

A: El ambiente que se da con algunos colegas, nada que decir ... con los auxiliares, si el único problema es el ambiente que se vive con el cuerpo directivo y muchas veces eso puede seguir hacia arriba porque ellos tienen que responder, se le entiende el fondo pero no la forma ...

J: ¿Y lo peor de tu trabajo?

A: Lo peor, una que a mí ... que yo ... que a mí me gusta en ese sentido la pedagogía pero la investigación ... no hay tiempo para la investigación, ósea el tiempo que entre comillas se debería ocupar para una investigación se hace en otras cosas que son totalmente innecesarias, pero para el establecimiento educacional, para el sistema que tienen ellos es súper importante ...

J: ¿Qué cosas son súper importantes?

A: No sé, te cuento a mí me pusieron un taller ya ... de historia para preparar a los chicos para las Fuerzas Armadas que es la tercera prioridad que tienen los alumnos en el establecimiento ... todos los días lunes, tenía 35 "cabros" y de esos 35 yo tengo que seguir hasta fin de año, pero encuentro totalmente absurdo seguir hasta fin de año si las pruebas se dan en agosto, que voy a hacer con los "cabros" y tengo asistencia ... una de las mayores asistencias porque yo aparte de eso le hago acondicionamiento físico y en eso enganché a los "chiquillos" ¿qué voy a hacer después de los exámenes? Entonces ahí está el problema, yo quiero hacer otras cosas ... quiero investigar pero no, ellos piensan que meterse al Computador, meterse a Internet es perder el tiempo a no ser que este bajo la supervisión de un directivo ... además se hacen muchas cosas extras que son innecesarias, muchos trabajos, mucha presión en el sentido de que uno tiene que responder en los tiempos que ellos estipulan ... eso de estar con ... con una presión de tener un tiempo exigido, pero aparte de ese tiempo si nosotros tuviéramos el tiempo para hacer las cosas ... porque nosotros salimos de clases a las 4:30 hrs y hasta las seis tenemos que hacer talleres ya y después tenemos una o dos horitas comillas para hacer todas las cosas extras que nos piden, no hay tiempo y eso no lo reconocen, eso no reconocen los directivos que nos falta tiempo para entregar todo lo que nos piden ... uno lamentablemente no se saca el apellido, uno es profesor dentro y fuera del establecimiento y te tienes que llevar trabajo para la casa siempre o sino no alcanzas ...

J: Con todo lo que nos relatas ¿Te sientes comprometido con colegio y con tu trabajo?

A: Yo me siento comprometido con mi trabajo para satisfacer las necesidades de los alumnos en ese orden y no con el establecimiento ... si existiera el mismo ambiente cuando yo fui alumno sería diferente, ahora no hay mística, los chiquillos lo único que quieren es salir del colegio, no quieren el colegio por la sencilla razón de que hay mucha presión ya ...

J: Resumiendo, ¿Cómo son tus condiciones laborales?

A: Tiene cosas buenas y malas. Con respecto a las remuneraciones no tengo nada que decir, con respecto a los días trabajados, con respecto a ... si están los pagos al día, no hay nada que decir. Todo totalmente legal ya ... Lo que merma las ganas de trabajar en el colegio es la desigualdad, ya que si entro a las 8: 00 y llego 10 minutos tarde me los descuentan, pero en la tarde puedo salir una hora más tarde por una reunión que se alargo no te pagan un peso más y más encima tienes que anotar una hora de retiro que es falsa, entonces tienes que ser equitativo porque eso va mermando las ganas de seguir, el compromiso ... haaa colega usted está alegando porque sale media hora más tarde pero esto es en beneficio de todos porque todos nos vamos tarde ... siempre te sacan esas palabras el cuerpo directivo y como yo me fui a las nuevas de la noche ayer y como me fui a las diez y cómo tuve que venir el sábado a trabajar y ustedes están en la casa ya ... quieren que nosotros seamos iguales que ellos y además la manera de exigir, la manera de pedir las cosas, son netamente autoritarias ...

J: ¿Cómo te afectan estas condiciones laborales en tu vida personal y profesional?

A: Me cuesta mucho ... ahí yo trato de evaluar cuando me dicen hace una semana atrás a modo de ejemplo. Me dijeron sabes que tengo una hija que salió del comercial pero la cambie de ahí porque era tan buena alumna que sus propios compañeros la molestaban, le decían neerds y me pidieron recomendaciones acerca del colegio ...entonces ahí uno dice que si le digo sí puede que cometa un error, pero si le digo no me estaría auto evaluando mal.

Me cuesta trabajar por el desorden, las peleas de los alumnos que son todos los días, esto hace que la calidad de la educación que entrego sea cada vez mucho menor por la sencilla razón de que los alumnos se pueden quebrar la nariz a combos y no los echan porque el echarlos es menos plata para la subvención. El echarlos es perder \$30.000 mensuales.

Se han dado agresiones verbales muchas veces. Agresiones violentas y físicas a los profesores. Le han escupido el abrigo a una profesora, la han ofendido y los alumnos todavía están en el colegio pudriendo las otras manzanas.

Lo que hago yo, es salir del colegio y no me llevo pega para la casa, me olvido de todo al igual que los alumnos.

J: ¿Se corren riesgos cuando tu comentas tus condiciones laborales?

A: Sí, pero siempre y cuando, alguien comente a los directivos lo que se ha comentado en el grupo.

J: ¿Los alumnos logran percibir la inseguridad laboral de los profesores?

A: Si y eso se comprueba porque las jefaturas las cambian todos los años y colocan profesores nuevos y los mismos alumnos reclaman. Hasta los apoderados reclaman ya que no hay un hilo conductor que conozca las problemáticas internas del grupo curso. Los alumnos se dan cuenta de la inseguridad laboral de los profesores y los apoyan. Tienen la capacidad de reclamar cuando echan a algún profesor porque esto es como una puerta giratoria.

J: ¿Existe algún tipo de lenguaje explícito que utiliza la directora y el cuerpo directivo para llamarles la atención o para imponerse?

A: A ver, el lenguaje explícito que ella tiene es el yoyo. Yo he hecho esto, e hecho esto otro, yo hice esto y ustedes tienen que hacer lo mismo o si no, las puertas están abiertas, así de claro. Esto lo dice constantemente ... las personas que no me sirven ya saben lo que tienen que hacer, siempre está diciendo esto frente a todos, en consejo ... y todos nos quedamos callados porque si tu hablas es que tu estás en contra de ella. Incluso ha obligado a colegas para que renuncien para no pagarles una indemnización. En lo implícito hay mucho temor a decir las cosas, ella raya muy bien la cancha ...

J: ¿Ella utiliza algún tipo de gesto?

A: No escucha, mira en reloj, no te toma en cuenta y eso es una falta de respeto ... estos son como unos modismos o gestos de indiferencia que ella tiene con los profesores que no le caen en gracia.

J: Cuales son los problemas que tienen los profesores cuando dicen lo que sienten con respecto a sus condiciones laborales?

A: Seguimiento, seguimiento en el sentido de que si tú dices algo que al cuerpo directivo no le parece te van a buscar el detalle para echarte, te supervisaban más, te buscan la yallita ...

J: ¿Existe riesgo de despido cuando tu no te alineas al sistema del colegio?

A: Si claro, te buscan hasta que te echan ... Una colega demandó a la jefa de UTP, por acoso laboral. Esto se dio por una cosa extraacadémica que unos alumnos tenían que ir a jugar a la pelota y a ella le dijeron: mire, sería bueno que usted no vaya con su curso porque es medio desordenado y usted no creo que fuera del establecimiento puede tenerlos tranquilos. Bueno, la profesora igual los llevo y devuelta los estaba esperando la jefa de UTP. Los cabros se portaron súper bien y la jefa de UTP le dice "como usted es una persona irresponsable, yo le di una orden y usted no la cumplió". Esto y otras cosas más se las dijo frente a los alumnos y la profesora se puso a llorar. El marido de esta profesora pertenece a la directiva del colegio de profesores y demandaron a la jefa de UTP por acoso laboral. Luego, a final de año echaron a la profesora y todavía están en el juicio.

PAUTA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

SUB – CATEGORIAS	PREGUNTAS A PROFESORES
<i>Contrato y Beneficios</i>	1.- ¿Qué tipo de contrato tiene usted en su trabajo? 2.- ¿Se le cancelan sus perfeccionamientos y sus bienios? 3.- ¿Sus periodos de vacaciones son respetados en su contrato? 4.- ¿Usted goza de días administrativos? 5.- Con el tipo de contrato que usted tiene ¿Existen ganas de perfeccionarse en educación?
<i>Relación entre sostenedor/es, directivos y profesores.</i>	1.- ¿Cómo es la relación laboral con el sostenedor y los profesores? 2.- ¿Cómo es la relación laboral con los directivos y los profesores? 3.- ¿Existe confianza de parte de los profesores hacia el sostenedor? 4.- ¿Existe confianza de parte de los profesores hacia los directivos (jefe de UTP, director, inspector general, etc)? 5.- ¿Existe libertad de expresión por parte de los profesores hacia el sostenedor y los directivos?
<i>Clima organizacional</i>	1.- ¿Cómo es el ambiente laboral en el colegio? 2.- ¿Cómo es el ambiente laboral a fines de año, principalmente en el mes de diciembre? 3.- ¿Qué es lo mejor de su trabajo? 4.- ¿Qué es lo peor de su trabajo? 5.- ¿Ud. se siente comprometido con su colegio o liceo? ¿Se la “juega” por su trabajo? 6.- ¿En qué aspectos de su vida profesional y personal se ve afectado por las condiciones laborales? Enumere y en lo posible fundamente sus respuestas. 7.- ¿Ud. puede compartir sus ideas con sus colegas acerca de su trabajo con plena libertad? ¿Qué riesgos se corren? 8.- ¿Los alumnos logran percibir la inseguridad laboral de los docentes?. Si la respuesta es positiva responda lo siguiente: ¿Cómo? ¿Qué dicen ellos? ¿Presionan a los profesores con esta situación?
<i>Lenguaje explícito usado para dirigirse a los profesores.</i>	1.- ¿Qué tipo de lenguaje explícito utiliza el sostenedor para imponer sus puntos de vista sobre los profesores? 2.- ¿Existen palabras o modismos frecuentes que utilice el sostenedor para imponer sus puntos de vista sobre los profesores?
<i>Lenguaje implícito usado para dirigirse a los profesores.</i>	1.- ¿Existen gestos o acciones implícitas donde el sostenedor impone su punto de vista sobre los profesores?
<i>Formas de represión</i>	1.- ¿Qué problemas tienen los profesores que expresan sus puntos de vista abiertamente? 2.- ¿Se producen despidos por no alinearse con las ideas del sostenedor y los directivos? 3.- ¿Qué otras formas de represión se dan al interior del colegio hacia los profesores?

CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS CATEGORIAS

CONDICIONES LABORALES: Se entenderá por condiciones laborales a aquellas situaciones, instancias, momentos o circunstancias, donde el profesor se ve afectado o ayudado para realizar su trabajo docente en condiciones óptimas.

FORMAS DE EXPRESION Y REPRESION: Entenderemos esta categoría como la expresión o acción implícita o explícita utilizada por los directivos y sostenedores de los colegios particulares subvencionados para expresar y castigar las acciones de los docentes.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS SUB CATEGORIAS

- **TIPO DE CONTRATO:** Se entenderá por contrato de trabajo a aquel documento legal donde empleador y empleado se comprometerán, uno a prestar servicios –empleado- y el otro –empleador- a pagar por esos servicios. En este caso, el empleador será un sostenedor privado y el empleado será un profesor. Este contrato podrá ser a plazo fijo o con carácter de indefinido y contendrá explícitamente las obligaciones y derechos que tendrán empleado y empleador.
- **TIPO DE RELACIÓN ENTRE SOSTENEDOR/ES, DIRECTIVOS Y PROFESORES:** Entenderemos esta sub categoría como la presencia o ausencia de comunicación directa o indirecta entre profesores, sostenedores y directivos en un ámbito de respeto y confianza mutua.
- **CLIMA ORGANIZACIONAL:** Entenderemos por clima organizacional, al ambiente laboral que presenta condiciones democráticas de trabajo, de respeto mutuo entre los integrantes del recinto educacional y a la comunicación fluida y transparente entre todos los componentes del colegio objeto de análisis.
- **LENGUAJE EXPLICITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES:** Se entenderá esta sub categoría como aquellas palabras y modismos comunes o emergentes que son utilizadas por los directivos y sostenedores de los colegios particulares subvencionados para expresar sus ideas y puntos de vista hacia los profesores.
- **LENGUAJE IMPLICITO USADO PARA DIRIGIRSE A LOS PROFESORES:** Se entenderá esta sub categoría como aquellos gestos, muecas y acciones que son utilizadas por los directivos y sostenedores de los colegios particulares subvencionados para manifestar su aprobación, cuestionamiento o rechazo frente a comentarios y acciones de los profesores.
- **FORMAS DE REPRESIÓN:** Se entenderá esta sub categoría como toda acción que tiene por fin castigar, acallar y reprimir la expresión tanto explícita como implícita de los profesores con respecto a sus condiciones laborales en los colegios particulares subvencionados.