



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS Y LOS DOCENTES DE
LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES DE
ENSEÑANZA MEDIA MIXTOS MUNICIPALIZADOS DEL PLAN
DE VALPARAÍSO”.**

INFORME FINAL DE SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO
DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO PROFESIONAL DE
TRABAJADOR SOCIAL.

ALUMNAS: ROMMINA ROMERO GONZÁLEZ
CONSTANCE SASSO CORDOVA
MARTA VALLEJOS GUZMÁN

PROFESORA GUÍA: MARÍA TERESA SÁNCHEZ ALEN

INSTITUCIÓN PATROCINANTE: CORPORACIÓN MUNICIPAL DE
VALPARAÍSO PARA EL
DESARROLLO SOCIAL

2015



CONTENIDO		Pág.
	Presentación	1
CAPITULO I	Informe Institucional	3
	1. Contexto político	4
	1.1 Ministerio de Estado	4
	1.2 Ministerio del Interior y Seguridad Pública	4
	1.3 Municipalidades	5
	1.4 Corporación Municipal	6
	2. Contexto Institucional	6
	2.1 Identificación de la Institución	6
	2.2 Antecedentes Históricos	7
	2.3 Funciones	7
	2.4 Áreas Municipales	8
	2.5 Organigrama Institucional	11
	3. Contexto Profesional	11
	3.1 Identificación de la Corporación de Educación	11
	3.2 Principios Orientadores	11
	3.3 Política de la Institución	12
	3.4 Objetivos de la Institución	12
	3.5 Planes y Programas de la Institución	13
	3.6 Características Educativas del departamento de Educación de CORMUVAL.	16
	3.7 Políticas Educativas	16
	4. Contexto Territorial	18
	4.1 Características de la Comuna de Valparaíso.	18
	4.2 Radio de Acción de la Investigación	21
	5. Contexto Temático	24
	5.1 Fundamentación del problema	24
	5.2 Delimitación del tema	24
CAPITULO II	Marco de Referencia	26
	Presentación	27
	1. Necesidades	29
	1.1 Necesidades Humanas	29
	1.1.1 Teoría del Desarrollo Humano a Escala	29
	1.2 Necesidades Organizacionales	31
	1.2.1 Organización	31
	1.2.2 Necesidades dentro de la organización	32
	1.2.3 Satisfacción Laboral	32
	1.2.4 Motivación Laboral	33
	1.2.5 Teoría de los dos Factores	33
	2. Calidad de Vida	36
	2.1 Aproximación Histórica	36
	2.2 Aproximaciones Conceptuales	37
	2.3 Calidad de Vida Laboral	37
	2.3.1 Trabajo y Empleo	37
	2.3.2 Aproximaciones Históricas de la Calidad de Vida Laboral	38
	2.3.3 Definición de la Calidad de Vida Laboral	38
	2.4 Concordancia de la dimensión Personal – Familiar y Laboral	39
	2.4.1 Desarrollo Laboral- Familiar	40
	2.4.2 Desarrollo Laboral - Personal	41
	3. Sistema Educativo en Chile	42
	3.1 Niveles de Escolaridad	42
	3.2 Tipo de Establecimientos Educativos	43
	4. Docentes y factores asociados en la Calidad de Vida Laboral	44
	4.1 Salud de los docentes	45
	4.1.1 Problemas de Salud Física	45
	4.1.2 Problemas de Salud Mental	47
	4.1.3 Sistemas de Salud	49
	4.2 Ocio	49



	4.2.1 Actividades dedicadas al tiempo libre	50
	4.3 Remuneración	51
	4.4 Condiciones de Trabajo	52
	4.4.1 Jornada Laboral	53
	4.4.2 Sobrecarga Laboral	54
	4.4.3 Infraestructura	55
	4.4.4 Adaptabilidad	57
	4.5 Clima Laboral	58
	5. Sentimiento de Autorrealización	61
	6. Reconocimiento por una Labor bien realizada	62
	6.1 Principales frustraciones de los y las docentes	64
	7. Conciliación entre las dimensiones Personal-Laboral y Familiar	66
CAPITULO III	Diseño Metodológico	68
	Presentación	70
	1. Fundamentación del problema	71
	2. Diseño de la Investigación	71
	3. Delimitación del tema	72
	4. Sistema de objetivos	75
	4.1 Objetivo General	75
	4.2 Objetivos Específicos	75
	5. Sujeto de Investigación	75
	6. Diseño Cuantitativo	76
	6.1 Universo y muestra Cuantitativa	76
	6.2 Instrumento de Recolección de datos Cuantitativos	76
	6.3 Requisitos de los instrumentos de Medición	77
	6.4 Plan de Análisis Cuantitativo	77
	7. Diseño Cualitativo	78
	7.1 Universo y muestra Cualitativa	78
	7.2 Criterios de Selección	78
	7.3 Instrumentos de recolección de datos Cualitativos	78
	7.4 Criterios de Rigor	79
	7.5 Plan de Análisis Cualitativos	79
	8. Fuentes de Información	80
CAPITULO IV	Análisis de Datos	81
	Presentación	82
	Análisis de datos Cuantitativos	84
	1. Análisis de Antecedentes Generales	85
	2. Análisis Objetivo N°1: <i>“Detectar necesidades axiológicas de subsistencia en relación a la salud física y mental y la necesidad de ocio”</i>	95
	2.1 Análisis Salud Física	95
	2.2 Análisis Salud Mental	100
	2.3 Análisis del ocio	106
	3. Análisis del Objetivo N°2 <i>“ Determinar los factores higiénicos, en relación a las condiciones laborales, remuneración y clima laboral”</i>	113
	3.1 Análisis de la Remuneración	113
	3.2 Análisis de las Condiciones Laborales	114
	3.2.1 Análisis de la Jornada Laboral	115
	3.2.2 Análisis de la Sobrecarga Laboral	116
	3.2.3 Análisis de la Infraestructura	118
	3.2.4 Análisis de la Adaptabilidad	121
	3.3 Análisis del Clima Laboral	124
	3.3.1 Análisis de la relación con superiores	126
	3.3.2 Análisis de la relación con compañeros	126
	3.3.3 Análisis de la relación con apoderados	127
	3.3.4 Análisis de la relación con alumnos	127
	3.3.5 Análisis del trabajo en equipo	128
	4. Análisis del objetivo N°3: <i>“ Describir los factores motivadores, en relación al sentimiento de autorrealización y reconocimiento por una labor bien realizada”</i>	130
	4.1 Sentimiento de Autorrealización	130



	4.2 Reconocimiento por una labor bien realizada	133
	Análisis de datos Cualitativos	137
	1. Análisis del objetivo N°4” <i>Describir las características de las dimensiones personal, familiar y laboral de los y las docentes, según importancia, disgusto y frecuencia con las cuales realiza las labores de cada dimensión”</i>	138
	1.1 Importancia de la dimensión personal	138
	1.2 Disgusto de la dimensión laboral	139
	1.3 Frecuencia de las dimensión laboral	140
	2. Análisis del objetivo N°5” <i>Analizar la percepción de la interacción Familiar, Laboral y Personal de los y las docentes, precisando la triangulación de las dimensiones y las relaciones familiar- laboral y laboral- personal.</i>	142
	2.1 Dimensión laboral como obstáculo de la triangulación de las dimensiones	142
	2.2 Desarrollo personal- laboral	144
	2.2.1 Postergación personal por la laboral	144
	2.2.2 Desinterés de los estudiantes como desmotivación de los y las docentes	145
	2.2.3 Resignación ante la frustración	146
	2.2.4 Vocación Docente	147
	2.2.5 Postergación Familiar por lo Laboral	148
	3. Análisis Conclusivo	150
CAPITULO V	Principales Hallazgos y propuestas de mejora	155
	Presentación	156
	1 Principales Hallazgos	157
	1.1 Aspectos Negativos	157
	1.1.1 Situación de trabajo	157
	1.1.2 Infraestructura	157
	1.1.3 Remuneraciones	157
	1.2 Aspectos Positivos	157
	1.2.1 Vocación	157
	1.2.2 Autorrealización	157
	1.2.3 Clima Laboral	157
	2. Propuestas de mejora	158
	2.1 Sistema de Objetivos	158
	2.1.1 Objetivo General	158
	2.1.2 Objetivos Específicos	158
	3. Planes de acción según objetivos	158
CAPITULO VI	Conclusiones y aprendizajes	162
	Presentación	163
	1.Conclusiones metodológicas	164
	1.1 Respecto a los criterios de rigor	165
	2. Conclusiones en relación a la temática	165
	3. Conclusiones en torno al Trabajo Social	166
	3.1 Respecto a la Calidad de Vida Laboral de los docentes	166
	3.2 Respecto al proceso del Seminario de Titulo	167
	4. Aprendizajes Personales	168
CAPITULO VII	Bibliografía	169
ANEXOS		178



ESQUEMAS CONCEPTUALES		Pág.
1.	Organigrama del Marco de referencia	28
2.	Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral Docente	66
3.	Organización Diseño Metodológico	69
4.	Organización del Análisis de Datos	83

GRAFICOS		Pág.
1.	Establecimientos Educativos	85
2.	Sexo del docente	86
3.	Edad del docente	86
4.	Años de docencia	87
5.	Tipo de contrato del docente	88
6.	Docentes que ejercen en otro establecimiento	89
7.	Nº de establecimientos en que realiza su labor docente	89
8.	Tipo de establecimiento en que realiza su labor docente	90
9.	Horario de la labor docente	91
10.	Horas semanales que trabaja el docente	92
11.	Tipo de cargo que posee el docente	93
12.	Previsión del docente	94
13.	Salud física de los docentes	95
14.	Enfermedades y Licencias médicas	97
15.	Licencias en el año laboral	99
16.	Regularidad con que presenta enfermedades el docente	100
17.	Salud mental de los docentes	103
18.	Licencias por salud mental en el año laboral	105
19.	Tiempo libre en los docentes	106
20.	Recreación de los docentes	109
21.	Tiempo libre con los agentes sociales	111
22.	Remuneración	113
23.	Labores de las horas no lectivas	115
24.	Sobrecarga Laboral docente	116
25.	Infraestructura en la que desempeña su labor	118
26.	Adaptabilidad a exigencias ergonómicas	122
27.	Clima laboral de los docentes	125
28.	Percepción de Autorrealización de los docentes	131
29.	Reconocimiento hacia el docente	134
30.	Impacto del reconocimiento en el docente	135

MAPAS		Pág.
1.	Plano de la Comuna de Valparaíso	20
2.	Establecimientos Educativos de Enseñanza Media Mixtos del Plan de Valparaíso	23

ORGANIGRAMA		Pág.
1.	Organigrama Institucional CORMUVAL	11
2.	Organigrama Corporación Municipal de Educación de Valparaíso	15

TABLAS		Pág.
1.	Antecedentes Generales de la Institución	6
2.	Antecedentes Área de Educación de la Institución	11
3.	Políticas Educativas	16
4.	Antecedentes Generales de los establecimientos educativos a Investigar	21
5.	Teoría sobre las necesidades humanas fundamentales	29
6.	Definiciones de Organización	32
7.	Necesidades dentro de la Organización	33
8.	Definiciones Calidad de Vida Laboral	38
9.	Sueldos docentes 2015	51
10.	Universo de los Establecimientos Educativos de Enseñanza Media	76
11.	Tipo de Muestra Cuantitativa	76



12.	Requisitos del instrumento de medición	77
13.	Tipo de muestra Cualitativa	78
14.	Criterios de rigor	79
15.	Principales Hallazgos de las necesidades axiológicas	112
16.	Principales Hallazgos de los factores Higiénicos	129
17.	Principales Hallazgos de los factores motivadores	136
18.	Principales Hallazgos de la dimensión Personal-Laboral y Familiar	141
19.	Principales Hallazgos de la interacción de las tres dimensiones	149
20.	Estado de la Calidad de Vida Laboral de los docentes	153
21.	Plan de Acción Objetivo N°1	158
22.	Plan de Acción Objetivo N°2	159
23.	Plan de Acción Objetivo N°3	160
24.	Plan de Acción Objetivo N°4	160



Presentación

El presente Seminario de Título tiene por finalidad realizar una investigación mixta exploratoria- descriptiva en el Área de Educación de la Corporación Municipal de Valparaíso, abarcando la temática de Calidad de Vida Laboral de las y los Docentes en los establecimientos educacionales mixtos de enseñanza media del plan de la comuna.

Para el desarrollo del mencionado proceso investigativo, se estableció la siguiente estructura, la cual dará cuenta de la secuencia lógica del mismo. A continuación se definirá dicha información.

El primer capítulo, otorga información acerca de la institución patrocinante en donde se llevara a cabo el Seminario de Título, el cual se divide en cinco contextos, político, institucional, profesional, territorial y temático.

El segundo capítulo corresponde al marco referencial, el cual proporcionará la sustentabilidad de la temática de estudio, la cual se basará en algunas necesidades axiológicas de la Teoría del Desarrollo a Escala Humana de M. Max- Neef, algunos componentes de los factores higiénicos y motivadores de la Teoría de los Dos Factores de F. Herzberg, además de la definición de Calidad de Vida Laboral de Espinoza y Morris, la cual permite la conciliación de las dimensiones personal, familiar y laboral.

En el tercer capítulo se desarrolla el marco metodológico, el cual contiene los objetivos que guiarán la investigación y permitirán recabar la información necesaria mediante los instrumentos, los cuales serán una encuesta que propiciara al logro de los objetivos cuantitativos, mientras que la entrevista semiestructurada aportara datos suficientes para los objetivos cualitativos.

El cuarto capítulo, hace referencia al análisis de los datos, el cual permitirá la integración del marco de referencia con los resultados obtenidos, dando a conocer la verdadera calidad de vida laboral que tiene el cuerpo docente.

En el quinto capítulo se encuentran los principales hallazgos obtenidos del análisis de datos, los cuales contribuirán en la creación de una propuesta de mejora, la cual es realizada mediante los recursos que la entidad patrocinante posee.

Finalmente el sexto capítulo consta de las conclusiones y aprendizajes que se obtuvieron durante el proceso, las cuales se encuentran divididas en cuatro ámbitos, la primera de ellas tiene relación con las reflexiones



metodológicas que se utilizaron durante el seminario de título, el segundo punto corresponde abstracciones temáticas, en tercer lugar se encuentra las deliberaciones en torno al trabajo social, por último se puede apreciar las nociones significativas de las alumnas durante la investigación.



CAPITULO I

INFORME INSTITUCIONAL





1. Contexto político

1.1 Ministerio de Estado

Término de origen latino que se asemeja al concepto de “servicio”, la palabra ministerio se utiliza para hablar de un departamento o división del Gobierno de un Estado. Cada ministerio es una parte funcional del Gobierno y tiene un responsable de su dirección, que se denomina ministros; los cuales son los colaboradores directos e inmediatos del presidente de la República.

Los Ministerios de Estado de Chile son, según la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, los órganos superiores de colaboración del Presidente de la República en las funciones de gobierno y administración en sus respectivos sectores, los cuales corresponden a los campos específicos de actividades en que deben ejercer dichas funciones.

Actualmente existen en el sistema institucional chileno 23 cargos de Ministros de Estado y 23 Ministerios.

1.2 Ministerio del Interior y Seguridad Pública

El Ministerio del Interior y Seguridad Pública de Chile es uno de los Ministerios de Estado de Chile. Sus funciones son mantener el orden interior público, la seguridad y la paz social. Está encargado de coordinar preferentemente las tareas políticas del gobierno. Como encargado del gobierno interior le corresponde supervisar a los intendentes regionales y gobernadores provinciales.

Una de sus funciones es la administración geográfica del país y la fijación de límites de las provincias, departamentos y demás subdivisiones; cuya organización se encuentra a cargo de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, la cual fue creada durante la Régimen Militar en 1985. Los objetivos de esta División son impulsar cambios en el actual sistema municipal, buscando mejorar las atribuciones, competencias y recursos de las municipalidades para cumplir a cabalidad su rol como prestadores de servicios de excelencia a la ciudadanía, y contribuir a la calidad en la prestación de servicios y productos que las municipalidades entregan a la comunidad y a fortalecer a éstas en su gestión institucional.



❖ **Dependen de División Municipalidades:**

- Departamento de Finanzas Municipales
- Departamento Academia de Capacitación Municipal y Regional
- Departamento de Desarrollo Municipal
- Departamento de Inversión Local
- Departamento Fortalecimiento de la Gestión Municipal

1.3 Municipalidades

En Chile los Municipios se encuentran regidos por la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695; en la que se define Municipalidad como “Corporación autónoma, de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, constituidas por el Alcalde, máxima autoridad, y el Concejo. Cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas”.

❖ **Funciones:**

- **Funciones Privativas:** Plan comunal de desarrollo, cuya aplicación deberá armonizar con los planes regionales y municipales.
 - Plan regulador comunal
 - Promover el desarrollo comunitario
 - Aplicar disposiciones sobre transporte y tránsito público.
 - Aplicar disposiciones sobre construcción y urbanización
 - Aseo y ornato.
- **Funciones no Privativas**
 - Educación y cultura
 - Turismo, deporte y recreación
 - Construcción de viviendas sociales
 - Prevención de riesgo y prestación de auxilio en situaciones de emergencia o catástrofe
 - Apoyo y fomento en medidas de prevención en materia de seguridad ciudadana.

❖ **Unidades:**

- Desarrollo Comunitario
- Servicio de Salud, Educación (Corporación Municipal).
- Obras Municipales
- Aseo y ornato
- Tránsito y Transporte Público



- Administración y Finanzas
- Asesoría Jurídica
- Control



1.4 Corporación Municipal

Son personas jurídicas de derecho privado y sin fines de lucro, constituidas a partir de 1981 conforme a las normas del Código Civil y a los Decretos N° 462/81 y 110/76 del Ministerio de Justicia.

La finalidad principal de las Corporaciones Municipales es administrar y operar los servicios de educación y salud, traspasados a los municipios, así como también en algunos casos la atención de menores.¹

2. Contexto Institucional

2.1 Identificación de la institución

Tabla N°1: *Antecedentes generales de la institución*

Nombre	Corporación Municipal para el Desarrollo Social de Valparaíso (CORMUVAL).
Rut	70.859.400-8
Dirección	Avenida Errazuriz 1490, Valparaíso
Teléfono	(32) 2135015
Correo electrónico	info@cmvalpo.cl
Página Web	www.cmvalpo.cl
Tipo de institución	De derecho privado sin fines de lucro
Presidente	Sr. Jorge Castro Muñoz, Alcalde de Valparaíso
Representante legal	Sr. Gustavo Mortara, Gerente General
Cobertura	Es la responsable de administración, desarrollar y gestionar los servicios de educación, salud y cementerios municipalizados.
Radio de acción	Delimita geográficamente desde Cerro Esperanza, hasta Cerro Playa Ancha, incluyendo las localidades de Laguna Verde y Placilla.

Fuente: CORMUVAL, 2015

2.2 Antecedentes históricos

El 1º de octubre de 1981 se celebra un convenio entre la Municipalidad y el Ministerio de Educación por medio del cual se transfieren los servicios del área de educación al Municipio. En algunos artículos se señala que la Municipalidad proveerá a la Corporación los fondos necesarios para el cumplimiento del convenio de la administración y operación de los servicios

¹ <http://www.corporacionesmunicipales.com/educa.html>, Visitado el 28 de Marzo de 2015



del área de educación. También se reserva el derecho de ponerle término al convenio de administración previo aviso de 30 días de anticipación.

El 28 de enero de 1987 según el acuerdo N° 525, se lleva a efecto la sesión ordinaria N° 59 del Directorio de la Corporación, en la cual se ratifica el traspaso de los últimos 11 establecimientos educacionales desde el Municipio a la Corporación; 2 liceos técnicos profesionales, 5 escuelas especiales, 2 escuelas de adultos, 1 escuela artística y el telecentro.

Sus atribuciones y deberes se encuentran definidos en el artículo N° 12 de los respectivos estatutos y, genéricamente versan sobre facultades de dirigir y administrar los bienes; citar las asambleas ordinarias y extraordinarias de socios; rendir cuentas a la asamblea general (que cuenta con 23 socios), delegar las facultades administrativas y económicas; vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los socios y establecer sanciones por infracción de los estatutos, reglamentos y acuerdos de la Corporación.

2.3 Funciones

- ❖ Atender las necesidades de la comunidad de Valparaíso en lo que se relaciona con materias de Educación, Salud y servicios de Cementerios municipalizados.
- ❖ Adoptar los planes y programas necesarios para el cumplimiento de sus funciones y objetivos.
- ❖ Promover las reformas de Educación y Salud Primaria.
- ❖ Velar por el cumplimiento de las Normas y Leyes dictadas por los ministerios respectivos y el supremo gobierno, cumplir con las políticas de gobierno en materia de Salud primaria y Educación.
- ❖ Organización, administración, dirección y control de todos los servicios que administra.

Las funciones anteriores son canalizadas a través de las Áreas de Educación, Atención Primaria de Salud, Cementerios 1, 2, 3 y la Administración Central.

2.4 Áreas Municipales

❖ Educación

La función de esta área es administrar técnicamente los servicios de educación municipalizada, y entre las más importantes se encuentran.

- Garantizar el servicio educativo a todos los habitantes de la comuna.



- Entregar el servicio educativo en todos sus niveles de acuerdo a las distintas modalidades y necesidades de sus educandos:
 - Enseñanza Pre-escolar (Pre-Kinder)
 - Enseñanza Pre-escolar (Kinder)
 - Enseñanza Básica (1º a 8º año básico)
 - Enseñanza Media Humanista Científica (1º a 4º año medio)
 - Enseñanza Media Técnica Profesional (1º a 4º año medio)
 - Educación Diferencial
 - Educación de Adultos.
- Preparar el Programa Anual de Educación Municipalizada, instrumento de gestión que permite fijar los lineamientos programáticos, técnicos, desarrollo de políticas educativas comunal y nacional.
- Gestionar políticas de desarrollo en el ámbito cultural y social de la comunidad.
- Uno de los principales objetivos es enfatizar la formación de estudiantes responsables, con espíritu crítico, reflexivo y asertivo, capaces de desarrollar sus habilidades intelectuales, sociales y afectivas además de las competencias necesarias, en igualdad de condiciones, para aportar al desarrollo social, cultural y económico de la comuna de Valparaíso.

❖ **Área de Atención Primaria de Salud Municipal**

La función del Área de Salud Municipal es administrar los Centros de Salud familiar y los Servicios de Atención Primaria de Urgencia, entre las funciones más importantes se pueden señalar las siguientes:

- La filosofía que inspira al Áreas de Salud Municipal de Valparaíso, es el reconocimiento de la salud como un derecho y no como un privilegio.
- Uno de los principales propósitos del Área de Salud Primaria de la comuna de Valparaíso, es dignificar la atención de las personas, tanto de los usuarios externos (beneficiarios) como de los usuarios internos (personal de Salud Municipalizada), incorporando principios orientadores que nos permitan desarrollar nuestra gestión, siendo estos principios los de: equidad, calidad, accesibilidad, heterogeneidad, integridad, participación social, solidaridad y humanización.
- Desarrollar las políticas de Salud Municipalizada, enmarcadas en las políticas del Ministerio de Salud, Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, I. Municipalidad de Valparaíso y las corporativas.
- Preparar el Programa Comunal de Salud y el Programa de Salud de los Establecimientos de Atención Primaria de Salud Municipalizada en el marco de las normas técnicas programáticas del Ministerio de Salud,



del Plan de Desarrollo Comunal de Valparaíso, de las normas del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, los objetivos generales y específicos comunales, las metas, la misión y hacer de la Atención Primaria una estrategia de desarrollo para coayudar a elevar el nivel de vida de toda la comunidad y sociedad.

❖ **Área de Cementerios**

El Área de Cementerios es una unidad de servicio a la comunidad. Administra los cementerios 1, 2 y 3. Los dos primeros se encuentran ubicados en el Cerro Panteón de Valparaíso y datan del año 1825. En ellos se encuentran descansando los principales personajes de la historia de Valparaíso. El cementerio número 3 de Playa Ancha, fundado en el año 1882, es el más grande e importante de la V Región.

La principal tarea de esta área es la de entregar a los habitantes de Valparaíso un servicio de calidad, un lugar donde vivir los recuerdos.

❖ **Administración Central**

La administración Central es un área técnica que le corresponde la Administración de todos los recursos humanos financieros y físicos de todas las áreas que administra la Corporación Municipal para el Desarrollo Social de Valparaíso. Esta administración se compone de las siguientes unidades operativas y de control:

1- Departamento de Recursos Humanos. Las principales funciones de esta unidad son:

- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales de todo el personal dependiente de la Corporación Municipal de Valparaíso.
- Preocuparse por el correcto cumplimiento de las políticas, procedimientos y prácticas que se aplican en las diferentes áreas que dependan de la institución en materia de recursos humanos.
- Proporcionar servicios de administración de personal tales como determinar las dotaciones de cada año, contrataciones, traslados, etc.
- Determinar y procesar las remuneraciones del personal bajo los parámetros establecidos en los diferentes cuerpos legales que afectan al personal de las distintas áreas que administra la Corporación Municipal.
- Preparar y elaborar los distintos presupuestos de remuneraciones como también ejecutar las políticas de Corporación Municipal en la Administración del Recurso Humano.



2- Departamento de Finanzas, Presupuesto y Contabilidad. Las principales funciones son:

- Coordinar, controlar y actualizar la información correspondiente a todos los ingresos y gastos de cada una de las áreas que administra la Corporación Municipal.
- Elaborar y analizar los diferentes instrumentos de medición de la gestión financiera tales como Balances, Estados de Resultados, Flujos de Efectivo.
- Elaborar las herramientas de control financiero (Presupuestos).
- Controlar la correcta aplicación de los recursos y sus fuentes.
- Controlar Contable, financiera y Presupuestariamente todos los hechos económicos que ejecuta la Corporación Municipal.

3- Departamento de Informática. Las principales funciones de este departamento son:

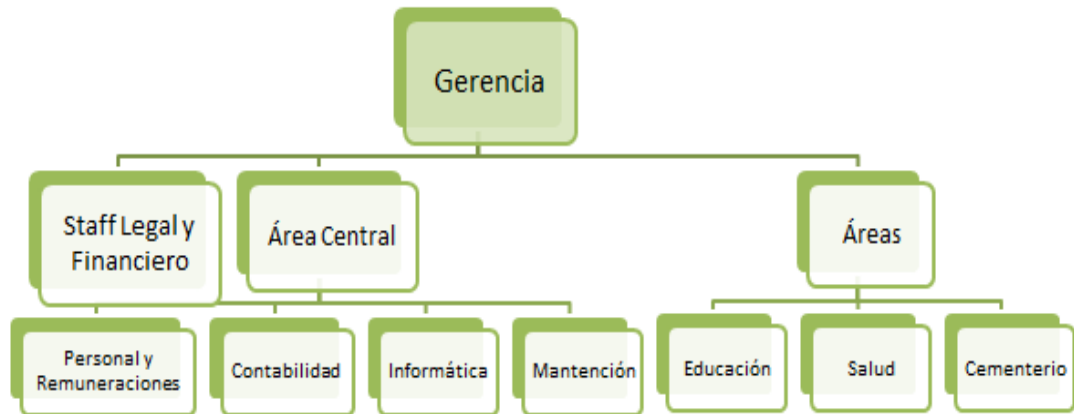
- Velar por la integridad de la información de los sistemas computacionales existentes para cada una de las áreas y departamento a los que entrega servicios.
- Evaluar proyectos de telecomunicaciones e informáticos de hardware software a nivel institucional.
- Planificar la implementación de los proyectos de telecomunicaciones e informáticos, mejorar en forma continua la calidad del software, administrar en forma segura y eficiente las bases de datos de la institución.
- Controlar y asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de aplicación y herramientas de productividad.
- Capacitar a los usuarios en el uso de herramientas y software de aplicación.

4- Departamento de Control Interno: Dentro de las principales funciones de este departamento se encuentran:

- Realizar las auditorías operativas
- Evaluar permanentemente el sistema de control interno y proponer las modificaciones que resulten necesarias.
- Efectuar controles deliberados en el ámbito financiero y administrativo.
- Controlar las ejecuciones financieras y presupuestarias.

2.5 Organigrama Institucional

Organigrama N°1: Organización de la Corporación Municipal de Valparaíso.



Fuente: CORMUVAL, 2013.

3. Contexto Profesional

3.1 Identificación de la Corporación de Educación

Tabla N°2: Antecedentes área de educación de la institución

Tipo de institución	Corporación de derecho privado sin fines de lucro
Dirección:	Avenida Errazuriz 1490, Valparaíso, oficina cuarto piso.
Fono	322135046- 322135045
Directora del área	Cecilia Pinochet Silva

Fuente: CORMUVAL, 2015

3.2 Principios orientadores de la institución:

La administración de Educación Municipal, a través de los establecimientos educacionales otorga una Educación:

- ❖ **De calidad**, que da respuesta al desarrollo personal y social de los beneficiarios, orienta en la formación integral de la persona y al logro de las competencias para su inserción social.
- ❖ **De participación**, integra a los diversos miembros de la comunidad, estableciendo redes de cooperación.
- ❖ **Con equidad**, ofrece una formación que respeta las diferencias individuales, sin discriminación social, de ingreso abierto, priorizando los recursos en los sectores más vulnerables.
- ❖ **De gestión**, descentralizada, que aporta al rescate de la cultura local y al



fortalecimiento de la entidad de sus barrios y cerros, como a su condición de ciudad con vocación marítima y proyección a la cuenca del Pacífico.

3.3 Política de la institución

Entre los lineamientos que presiden la política institucional se encuentran:

- Ampliar el acceso y garantizar la permanencia de los y las estudiantes en el sistema educacional hasta la finalización del nivel educativo secundario. Siendo obligatorio cursar al menos 12 años de escolaridad.
- Garantizar y velar por la calidad de educación.
- Promover igual de oportunidades e inclusión.
- Promover la participación en educación para formar ciudadanos (as) responsables y comprometidos con una educación de calidad y equidad.

3.4 Objetivos de la institución

Se identifican como objetivos Institucionales de la Corporación de Educación los siguientes:

- Innovar el estilo de administración en todas las instalaciones del sistema garantizando la eficiencia y eficacia a través de un aparato administrativo no protagonista de la tarea sino al servicio de ella, que reconozca y valore los objetivos de la Institución y, también de las personas involucradas.
- Fomentar la participación democrática de la gestión educativa dinamizando los roles, tolerando, estimulando la acción y expresión de las opiniones y criterios, incluso divergentes.
- Mejorar la calidad de la educación, posibilitando aprendizajes suficientes y relevantes que permitan, desde nuestro sector, contribuir al desarrollo económico, científico, cultural, técnico y social de la comuna y de la región.
- Contribuir a mejorar el desarrollo personal, a través de la formación y vivencia de valores y al desarrollo de hábitos, habilidades y destrezas requeridas para el crecimiento humano para enfrentar la vida cotidiana.
- Promover el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica, basados en la identificación de los principales problemas de la comuna de Valparaíso, y su inserción dentro de los proyectos educativos de cada unidad educativa.
- Ampliar las oportunidades educativas que se ofrecen a la población de Valparaíso, ligando estas oportunidades con el mundo del trabajo y con



las expectativas de desarrollo de las personas, logrando así hacer la educación con el sistema social y económico.

- Promover la igualdad de oportunidades, asumiendo responsablemente los costos que implican la implementación de estos y que lleven a superar la marginalidad geográfica, socio- económico y cultural.

3.5 Planes y Programas de la institución:

Dentro de la Corporación de Educación se desarrolla un conjunto de planes, programas y proyectos tendientes a cumplir con las estrategias y funciones, se detallan a continuación:

- Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal
- Fomento y desarrollo de la Educación extraescolar y actividades complementarias.
- Aumentar el desarrollo de proyectos deportivos con convenios de cooperación con la Dirección General de Deporte y Recreación (DIGEDER).
- Desarrollar muestras de ACLE (Actividades Curriculares de Libre Elección), Olimpiadas escolares, festival de la canción, calle del niño, teatro escolar, campeonatos deportivos.
- Planes y proyectos destinados a evitar vulneración infantil y riesgos sociales.
- Proporcionar atención en alimentación escolar, salud escolar, salud bucal y mental.
- Desarrollar programas de vacaciones escolares para estudiantes de mayor vulnerabilidad: Campeonatos de verano, de invierno, vacaciones en mi comuna, etc.
- Extensión y Eventos:
 - Desarrollo de los actos cívicos.
 - Desarrollo de ceremonias de distinción.
 - Inauguraciones y clausuras de actividades relevantes.
 - Extensión cultural (jornadas, coros, bailes, etc.)
- Prevención de Salud Escolar:
 - Prevención de riesgos psicosociales.
 - Atención de problemas de salud mental.
 - Prevención consumo de drogas y alcohol.
 - Prevención accidentes escolares.
- Prevención en salud Laboral:
 - Prevención de trastornos de la voz.
 - Prevención de enfermedades no transmisibles a docentes y no

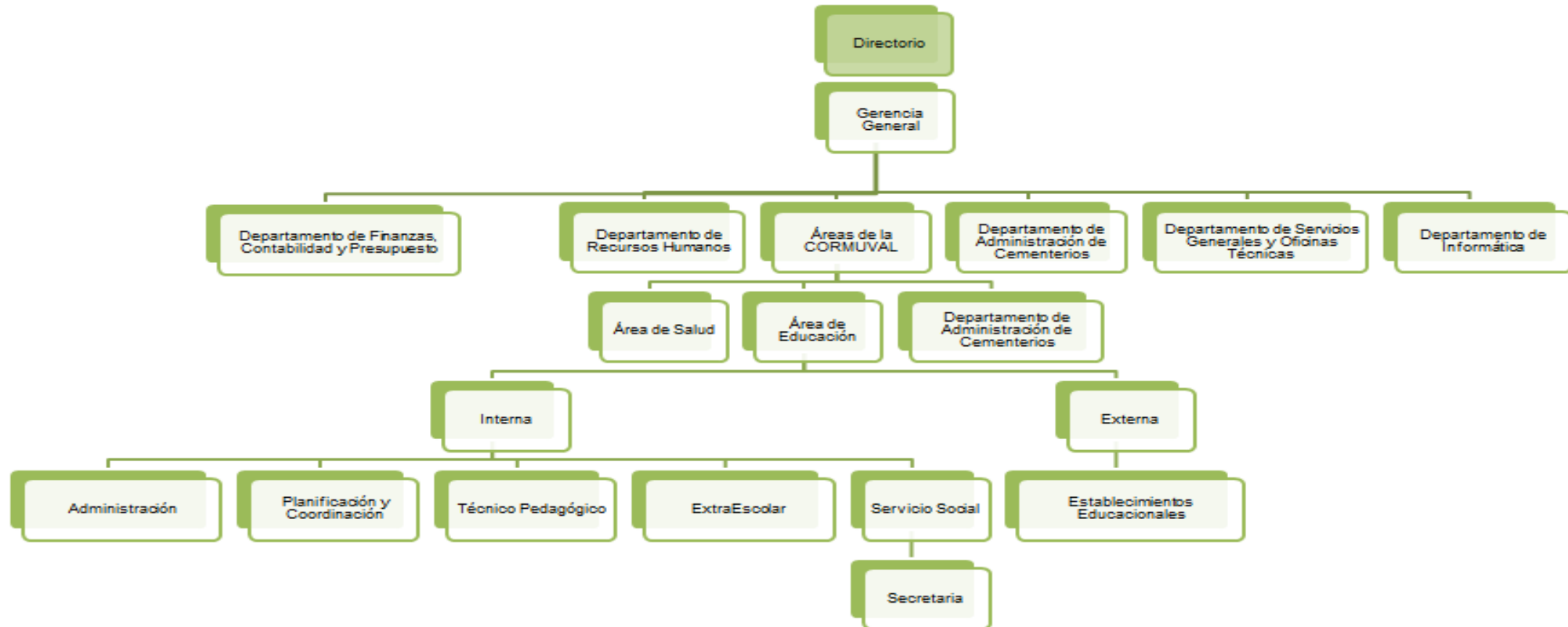


docentes.

- Integración Educación y Familia:
 - Fortalecimiento de los diálogos educativos con centro de padres
 - Programa de nivelación de estudios
 - Acercamiento y capacitación para padres y apoderados.



Organigrama N°2: Organización de la Corporación Municipal de Educación de Valparaíso.



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista en base a Departamento de Educación, CORMUVAL, 2015



3.6 Características educativas del Departamento de Educación de CORMUVAL.

Visión

Desarrollar un modelo de Gestión Educativa a nivel comunal que permita que todos los establecimientos educacionales aporten al desarrollo de Capital Humano, respetando valores como: la libertad, la justicia, la tolerancia, la participación, el cuidado del medio ambiente y la preservación de la condición patrimonial, con el propósito de convertir el modelo educativo de la ciudad de Valparaíso en un referente a nivel nacional.

Misión

El Área de Educación de la Corporación Municipal de Valparaíso tiene como misión, cumplir un rol social fundado en valores que permitan formar personas con las competencias necesarias para enfrentar con éxito los desafíos de una sociedad globalizada, mediante una gestión que permita mejorar la calidad y equidad de la educación, convirtiéndola en un proceso democrático, integrador y motivador de la movilidad social.

3.7 Políticas Educativas

Tabla N°3: “Políticas educativas”

1	Apoyar la formación integral del ser humano en las dimensiones moral, intelectual, artística, espiritual y física mediante la transmisión y cultivo de valores, intereses, actitudes, conocimientos destrezas.
2	Procurar que las niñas, niños y jóvenes del sistema escolar municipalizado, logren los aprendizajes efectivos que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para su adecuada inserción social.



3	Reconocer las diferencias con las cuales los niños y niñas ingresan al sistema y entregar apoyo especializado a los que presentan mayores carencias en los ámbitos social y/o pedagógico.
4	Reconocer las disparidades existentes entre los sectores donde se ubican las escuelas y liceos, para el diseño de una gestión global de modo diferencial.
5	Incorporar a la comunidad local en el desarrollo de la gestión educativa, promoviendo la participación afectiva y efectiva.
6	Generar condiciones que permitan mejorar el funcionamiento del sistema escolar municipalizado, propiciando desarrollo de las personas, optimizando el uso de los recursos, financieros y físicos, asegurando su proyección en base al mejoramiento cualitativo de la educación.
7	Propiciar una amplia y sostenida difusión de las potencialidades que ofrece el Puerto de Valparaíso como espacio de navegación, que nos conecta con los países ribereños del Pacífico, muy particularmente, con los situados en Asia.
8	Fortalecer el respeto, cuidado y preservación de todo aquello que conforma el patrimonio Cultural de Valparaíso, entendiendo que ha sido declarado Patrimonio Cultural de la Humanidad
9	Transmitir conocimientos y conceptos modernos de protección ambiental, orientados a la comprensión y toma de conciencia de los problemas ambientales, incorporando valores, hábitos y conductas que tiendan a prevenirlos y resolverlos.

Fuente: PADEM, 2015



4. Contexto Territorial

4.1 Características de la comuna de Valparaíso

Valparaíso es una ciudad y comuna chilena ubicada en el litoral central del territorio continental de Chile. Es la capital de la región y de la provincia homónima. Junto a las comunas de Viña del Mar, Concón, Quilpué y Villa Alemana, conforma el área metropolitana del Gran Valparaíso, convirtiéndose en su centro histórico. Al año 2012, la ciudad supera los 300 000 habitantes; y su área metropolitana es una de las tres más pobladas de Chile junto a Santiago y Concepción, superando la cifra de 1 000 000 de habitantes.

Geográficamente, Valparaíso se presenta en forma de un gran anfiteatro natural, emplazada en la bahía homónima y rodeada de cerros, en los cuales vive la mayor parte de la población. Entre el pie de los cerros y el mar se forma el Plan, centro administrativo, comercial y financiero de la ciudad; mientras el borde mar es ocupado por el puerto.

Plan de Valparaíso se encuentra dividido en tres sectores:

- ❖ *El barrio Puerto*, el más antiguo de la ciudad, habitado desde la época colonial. En este barrio se ubica La Matriz, la primera iglesia de Valparaíso, la Comandancia en Jefe de la Armada de Chile, las mayores instalaciones del puerto de la ciudad, las plazas Wheelwright, Echaurren y Sotomayor, el ruinoso mercado Puerto, bares, hoteles que alojaron originalmente a marineros y familias de inmigrantes, diversas sedes bancarias, el Servicio Nacional de Aduanas, la Corte de Apelaciones de Valparaíso, el Registro Civil, el Monumento a los Héroes de Iquique, la sede del diario El Mercurio de Valparaíso, la primera estación del Merval, entre otros.
- ❖ *El Almendral*, es la mayor planicie de Valparaíso, al igual que el



Barrio Puerto, se fue agrandado en el siglo XIX mediante continuos trabajos para apoderarse terrenos del mar, lo que hizo posible la construcción de las avenidas Brasil y Errázuriz y el bordemar que es ocupado por el puerto. Luego, a inicios del siglo XX, y dentro de las obras de reconstrucción de la ciudad debido al Terremoto de Valparaíso de 1906, se obtuvieron más terrenos aún con el abovedamiento de los esteros Delicias y de Jaime, construyendo las actuales avenidas Argentina y Francia respectivamente. En este lugar se ubica el Congreso Nacional de Chile, las plazas Victoria, el Parque Italia y la Plaza O'Higgins, la Catedral de Valparaíso, el teatro Municipal, el mercado Cardonal y la mayoría del comercio de la ciudad, además de diversos servicios municipales, y el Hospital Carlos Van Buren. Muchos de los establecimientos educacionales de Valparaíso se encuentra en este barrio, como las escuelas y liceos en la calles av. Argentina, av. Pedro Montt, Independencia, Victoria y Colón, o las universidades, institutos profesionales y la biblioteca pública Severín, en la av. Brasil.

- ❖ *El sector Yolanda*, que se ubica entre el pie de los cerros Barón y Placeres, la avenida Argentina, el océano Pacífico y la vecina comuna de Viña del Mar. Aquí se ubican zonas de almacenamiento de contenedores del puerto, el antiguo frigorífico Barón (utilizado actualmente como terminal de pasajeros de cruceros), el muelle Barón, los restos de una maestranza de ferrocarriles, el paseo peatonal Wheelwright y la caleta Portales.



Mapa N°1: Plano de la Comuna de Valparaíso



Fuente: Google Maps. 2015.



4.2. Radio de acción de la investigación

Tabla N° 4: Antecedentes generales de los establecimiento educacionales a investigar

Nombre establecimientos	Características Generales	Cuerpo Docente	Insignia
Instituto Superior de Comercio Francisco Araya Bennett	Rbd: 1516 Dirección: N° 747 de la Avenida Argentina, Valparaíso Teléfono: 32 2 214543 Nivel enseñanza: Enseñanza Media Técnico-Profesional Comercial Niños Educación Media T-P Adultos Comercial Enseñanza Media Técnico-Profesional Técnica Niños Matricula total alumnos: 1457 Promedio alumnos por curso: 33	Mujeres: 59 Hombres: 53 Total docentes: 112	
Liceo Técnico de Valparaíso	Rbd: 1504 Dirección: Independencia 2288 Valparaíso Teléfono: 322579200 Nivel enseñanza: <ul style="list-style-type: none"> - Educación Básica Adultos Con Oficios - Enseñanza Media Técnico-Profesional Industrial Niños - Educación Media T-P Adultos Industrial - Enseñanza Media Técnico-Profesional Técnica Niños - Educación Media T-P Adultos Técnica Matricula total alumnos: 1075 Promedio alumnos por curso: 28	Mujeres: 56 Hombres: 31 Total docentes: 87	

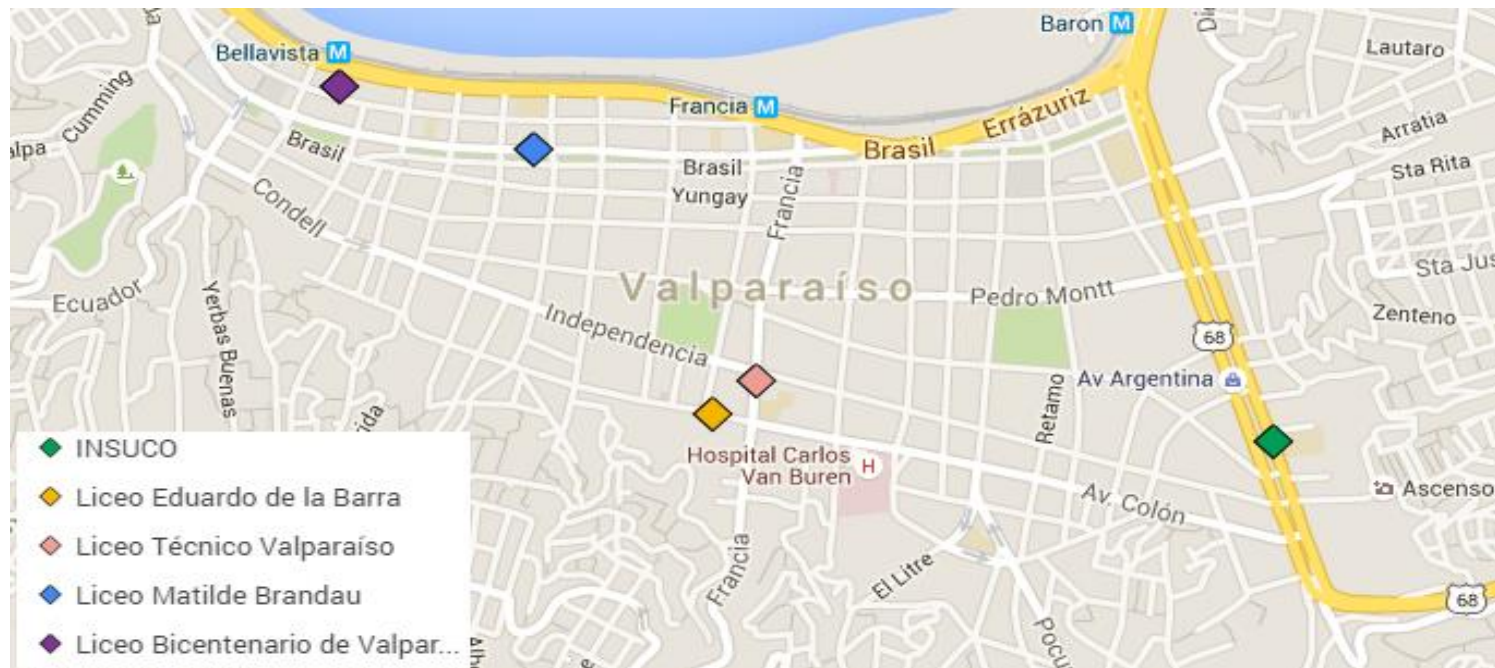


<p>Liceo Eduardo de la Barra</p>	<p>Rbd: 1515 Dirección: Avenida Colón 2184, Valparaíso Teléfono: 322135323 Nivel enseñanza: - Enseñanza Media Humanista-Científica Niños Y Jóvenes - Educación Media H-C Adultos Matricula total alumnos: 1283 Promedio alumnos por curso: 33</p>	<p>Mujeres: 47 Hombres: 41 Total docente: 88</p>	
<p>Liceo Bicentenario Valparaíso</p>	<p>Rbd: 1520-2 Dirección: Errázuriz #1490, Valparaíso Teléfono: 322135066 Nivel enseñanza: - Educación básica (Séptimo i Octavo) - Educación Media Matricula total alumnos: 307 Promedio alumnos por curso: 31</p>	<p>Mujeres: 23 Hombres: 11 Total docentes: 34</p>	
<p>Liceo Matilde Brandau de Ross</p>	<p>Rbd: 1517 Dirección: Av. Brasil 1901, Valparaíso Teléfono: 322136900 Nivel enseñanza: - Educación Parvularia - Enseñanza Básica - Enseñanza Media Humanista-Científica Niños Y Jóvenes - Enseñanza Media Técnico-Profesional Comercial Niños - Enseñanza Media Técnico-Profesional Técnica Niños Matricula total alumnos: 437 Promedio alumnos por curso: 21</p>	<p>Mujeres: 37 Hombres: 18 Total docentes: 55</p>	

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, en base a información obtenida de MINEDUC, 2015



Mapa N°2: Establecimientos Educativos de Enseñanza Media Mixtos del Plan de Valparaíso



Fuente: Elaboración Sociólogo CORMUVAL, Galdames. A, 2015



5. Contexto Temático

5.1. Fundamentación del Problema

El problema social a abordar es una temática de interés para el área de Educación de la Corporación Municipal de Valparaíso, la cual busca mejorar la calidad de vida laboral del cuerpo docente de los establecimientos educacionales a cargo de la Institución. Debido a que las condiciones laborales de los y las profesores/as han sido un tema en la palestra nacional últimamente, tanto para el Ministerio de Educación como para el Colegio de profesores, resulta una temática relevante para la institución, CORMUVAL, con la que se realizará una investigación mixta de tipo exploratoria descriptiva sobre la Calidad de Vida Laboral del cuerpo docente de los establecimientos mixtos de enseñanza media del plan de Valparaíso.

El incremento de las innumerables problemáticas que aquejan a las y los profesores de los diferentes establecimientos educacionales a cargo de CORMUVAL, son de conocimiento por parte de la institución; sin embargo de manera informal, ya que aún no cuenta con una investigación concreta que avale con datos precisos la existencia de aquellas problemáticas y que a su vez permitan la generación de medidas apropiadas que vayan directamente en pro de mejorar la calidad de vida laboral docente, así como también permita incrementar la productividad de sus profesionales

Cabe señalar que si bien a nivel nacional e internacional se han mencionado las condiciones de la Calidad de Vida de los sujetos mencionados. A nivel comunal existe estudio alguno sobre la temática que se desea abordar con la precisión y realidad del profesorado del sector. Escasos datos encontrados en el PADEM (Plan de Desarrollo Educacional Municipal, 2013), ²revelan en primera instancia el escaso presupuesto para la puesta en marcha de diferentes iniciativas. Por otra parte dejan pendiente y de alguna manera invisible la importancia que poseen los docentes en el proceso formativo de los estudiantes, priorizando la elaboración de proyectos y programas, que aumentan la carga laboral de los docentes, horas laborales no remuneradas.

5.2 Delimitación del tema

Bajo el contexto señalado, el presente Seminario de Título pretende contribuir en la obtención de datos relevantes para realizar propuestas para la acción, mediante una investigación de carácter exploratorio – descriptivo, en la cual se indagará a cerca de la calidad de vida laboral de los docentes

² <https://www.dropbox.com/s/61ns108cboegym6/PADEM2015.pdf?dl=0>, Visitado el 27 de Marzo de 2015



de los establecimientos educacionales de enseñanza media, técnicos, humanistas y polivalentes del plan de Valparaíso pertenecientes a CORMUVAL.

El proceso de investigación consentirá; inquirir y analizar, las principales problemáticas laborales, personales y familiares de los docentes.

Una vez analizada la información, se pretende generar propuestas para la acción que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral de dichos profesionales en base a los recursos con los cuales cuenta CORMUVAL.



CAPITULO II

MARCO DE REFERENCIA





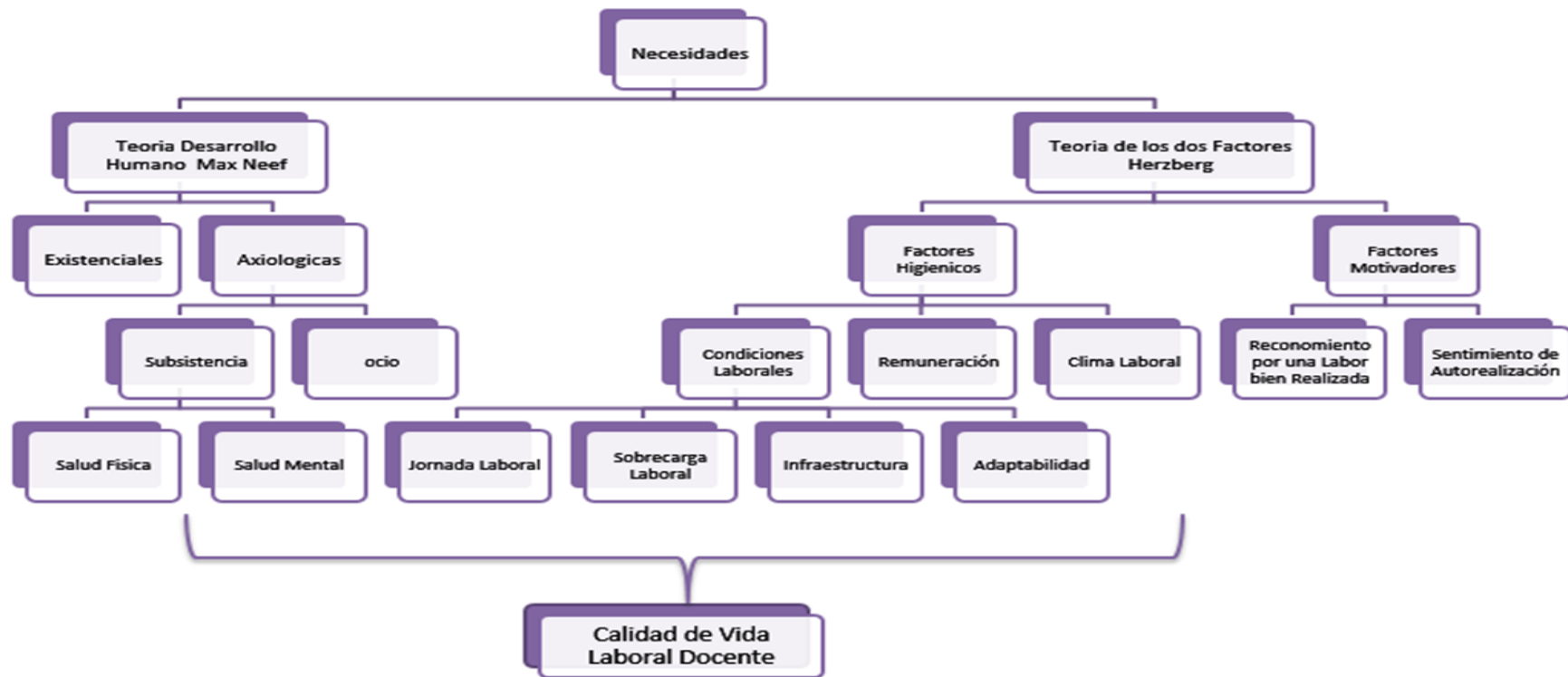
Presentación

El presente capítulo permitirá una revisión bibliográfica, en la cual se buscan conceptos representativos que contribuirán a la indagación de la calidad de vida de los docentes.

Se iniciará con el concepto de necesidades desde una perspectiva teórica, ya que es la base de las percepciones y definiciones sobre la calidad de vida. Dicho marco referencial se organizará y estructurará preliminarmente en un mapa conceptual, el cual dará sentido y comprensión a los lectores, para luego ahondar en los principales enfoques en los que cimentara el Seminario de título.

Es importante señalar que el marco referencial se guiará por las necesidades de subsistencia y ocio de la Teoría del Desarrollo a Escala Humana, factores higiénicos precisamente remuneración, condiciones laborales y clima laboral, factores motivadores tales como sentimiento de autorrealización y reconocimiento por una labor bien hecha, ambos pertenecientes a la Teoría de los Dos Factores. Además de la conciliación de las dimensiones laboral, personal y familiar, elementos que fueron extraídos de la definición de Calidad de Vida Laboral de Espinoza y Morris.

Esquema Conceptual N°1: Organización del marco referencial.



Fuente: Equipo Seminarista, 2015



1. Necesidades

El concepto necesidades es definida por Ander Egg (1995), como un estado de carencia objetivo, provocado por una privación en relación con lo que es necesario o simplemente útil para el desarrollo de un individuo.³

Es posible concebir una clasificación del concepto en dos ámbitos, por un lado se pueden encontrar las necesidades humanas o básicas y las necesidades dentro de una organización. Para ello diversos autores han diseñado teorías que permiten el estudio y explicación de las carencias, y las formas en que el individuo se moviliza para lograrlas.

1.1 Necesidades Humanas

Este término connota los requerimientos fisiológicos y psicológicos mínimos sin cuya satisfacción los individuos o las sociedades no pueden sobrevivir⁴.

Tabla n°5: “Teorías sobre las Necesidades humanas fundamentales”

Autores	Teorías
A. Maslow	Jerarquía de las Necesidades de Maslow o Pirámide de Maslow.
M. Max- Neef	Teoría Desarrollo Escala Humana.

FUENTE: ELABORACIÓN EQUIPO SEMINARISTA, 2015.

1.1.1 Teoría del Desarrollo a Escala Humana (M. Max – Neef)

El autor centra su enfoque de desarrollo de las necesidades humanas y plantea tres postulados:

- 1) El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos.
- 2) El mejor proceso de desarrollo es aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas.
- 3) La calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

Para Max – Neef las necesidades humanas son pocas (son las mismas en todas las culturas), clasificables y finitas, pero los satisfactores son infinitos.

Estas privaciones se clasifican en axiológicas y existenciales. Las primeras se definen como aquellas mencionadas según orden valórico; es decir respuestas que tienden a satisfacer necesidades de cualquier índole.

³ Ander- Egg (1995), Diccionario del Trabajo Social, 5ta edición, Argentina, Editorial LUMEN, p. 198

⁴ Ander- Egg Op.cit.p. 200



Apuntan al Ser, incluye necesidades que no pueden ser satisfechas directamente con bienes materiales y apuntan a las autorrealización (crecimiento personal) y el poseer, la cuales son:

- ❖ **Permanencia o Subsistencia:** referida al conjunto de medios necesarios para el sustento de la vida humana que implica tener alimento, educación, vivienda, trabajo recreación, afecto, protección, salud, desarrollar habilidades y destrezas, tener y desarrollar madurez, pertenecer y tener un hogar, desarrollar actividades creadoras, desarrollar actividades socialmente productivas, tener medios para desarrollarse física y emocionalmente en forma óptima.
- ❖ **Protección o Seguridad:** Implica tener apoyo familiar, grupal y del Estado.
- ❖ **Afecto:** El hombre tiene la necesidad de amar y ser amado. Esta carencia implica, en el ser humanos hacer amistades, formar pareja, tener una familia, expresar emociones, etc.
- ❖ **Entendimiento:** El hombre tiene la necesidad de conocer, comprender, analizar y asimilar la realidad. Ésta implica, en el ser humano desarrollar conciencia crítica, ser receptivo, racional y tener métodos educativos que le permitan experimentar, investigar, estudiar, analizar e interpretar la realidad desde diferentes ámbitos.
- ❖ **Participación:** El hombre como ser social tiene la necesidad de integrarse, de vivir en comunidad, implica formar y pertenecer a un grupo.
- ❖ **Ocio:** Implica en el ser humano utilizar su tiempo libre, desarrollar la curiosidad, imaginación, descansar, buscar la tranquilidad realizar juegos, actividades culturales, sociales, políticas, religiosas, deportivas, actividades en compañía de otros, actividades de coorte emocional que logren ser placenteras y contemplar la naturaleza.
- ❖ **Creación:** El hombre tiene la carencia de pensar, sentir y actuar en forma original. Implica en éste expresarse y traducir sus sentimientos libre y espontáneamente, ser original, flexible y dinámico en su pensar, capaz de improvisar, fantasear, integrar, tener fluidez, ser expresivo, tolerante a la frustración.
- ❖ **Identidad:** Se refiere a desarrollar la autoestima, el sentido de pertenencia, de coherencia, de diferenciación, de asertividad; ser capaz de comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse y crecer, a partir de valores, normas y roles, en torno del quehacer diario.
- ❖ **Libertad:** El hombre tiene la necesidad de tener conciencia de sí mismo, de obrar y tomar decisiones. Implica ser auténtico, decidir por



Si solo, autogobernarse, construir su propia escala de valores y normas, tener disposición a cooperar con juicio crítico, regular su conducta con base en sus principios y conceptos internos y autodeterminarse.

Las segundas necesidades que categoriza el autor pueden ser definidas, como aquéllas que tienen relación con la búsqueda de respuestas al sentido de la existencia humana. Se agrupan en cuatro categorías, las cuales apuntan a la búsqueda de respuestas al sentido de la existencia humana y son;

- ❖ **Ser:** Atributos personales y colectivos
- ❖ **Tener:** Instituciones, normas, mecanismos, leyes
- ❖ **Hacer:** Acciones personales o colectivas
- ❖ **Estar:** Espacios y ambientes

Las necesidades se cubren mediante satisfactores, para ello Max- Neef establece cinco clasificaciones:

- ❖ **Violadores o destructores:** satisfacen una determinada necesidad, imposibilitan la satisfacción adecuada de otras necesidades.
- ❖ **Pseudo satisfactores:** son elementos que estimulan una falsa sensación de satisfacción de una necesidad determinada.
- ❖ **Satisfactores Inhibidores:** son aquellos que por el modo de satisfacer una necesidad determinada, dificultan seriamente la posibilidad de satisfacer otras necesidades.
- ❖ **Satisfactores Singulares:** satisfacen una necesidad y no afecta a los otros.
- ❖ **Satisfactores Sinérgicos:** satisfacen una necesidad determinada simultáneamente satisfacen otra.

1.2 Necesidades Organizacionales

1.2.1 Organización

Organización, el origen etimológico proviene del griego *organón* que puede traducirse como “herramienta o instrumento”. Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.



Tabla N°6: Definiciones de Organización

Autor	Definición de Organización
Parsons Talcott.	Define las organizaciones como unidades sociales (o agrupaciones humanas), construidas en forma deliberada o reconstituida para alcanzar fines específicos.
Barnard	Sistemas conscientemente coordinados de actividades o fuerzas de dos o más personas.
Luhmann	Son sistemas sociales de tipo propio, caracterizado por su capacidad de condicionar la pertenencia, es decir, de poner condiciones que deben ser cumplidas por quienes quieren ingresar y permanecer en ellas.

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista en base a Rodríguez. D, "Gestión Organizacional", (2004)⁵

1.2.2 Necesidades dentro de la Organización

Son aquellas que permiten la satisfacción de las necesidades humanas dentro de una del medio social interno de la organización, principalmente dependerá del comportamiento que tenga el medio con el sujeto (De la Rivera, 2012).

1.2.3 Satisfacción laboral

El término Satisfacción Laboral se puede apreciar desde dos perspectivas para su definición. La primera de ellas hace referencia al estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. La segunda visión alude a la satisfacción en el trabajo como una actitud generalizada en relación al trabajo (Cavalcante, 2004).

Newstron y Davis (1993) la define como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables resultados de la forma como los empleados consideran su trabajo.

Arnold, Robertson y Cooper (1991) la precisa como una actitud generalizada con relación al trabajo, atendiendo a tres componentes:

- Cognitiva (pensamiento o evaluación del objeto de acuerdo con el conocimiento).

⁵ Rodríguez. D, "Gestión Organizacional", (2004), 3ª Edición, Ediciones Universidad Católica de Chile, p. 27-28



- Afectiva (sentimientos, emociones positivas o negativas).
- Comportamental (predisposiciones de comportamientos de invención con relación al objeto).

1.2.4 Motivación laboral

Es el producto de la interacción del individuo con cierta situación, constituida por factores capaces de impulsar, mantener y orientar la conducta a lograr un objetivo, es decir la motivación orienta a satisfacer la necesidad.

Algunos autores sostienen que los empleados al principio se interesan por satisfacer las necesidades de existencia (paga, condiciones de trabajo, seguridad del cargo, etc.) para luego enfocarse en las de relación, persiguiendo la comprensión de sus superiores, subalternos. Por último se centrará en las necesidades de crecimiento o autorrealización personal, fortaleciendo su autoestima (Davids y Newstrom 1993).

Robbins (1998), define la motivación laboral como la voluntad para realizar un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la disposición del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Tabla n°7: Necesidades dentro de la Organización

Autores	Teorías
F. Herzberg	Teoría de los Dos Factores o de Motivación- Higiene
D. Mc. Gregor	Teoría X y la Teoría Y
D. McClelland	Teoría de las Necesidades Adquiridas
V. Vroom	Teoría de Motivacional de la Expectativa
C. Alderfer	Modelo Existencia, Relaciones y Crecimiento (ERC)

FUENTE: ELABORACIÓN EQUIPO SEMINARISTA, 2015

1.2.5 Teoría de los Dos Factores

Frederick Herzberg sostiene que en la motivación laboral no puede hablarse de un solo continuo satisfacción- insatisfacción. Los distintos factores de la situación laboral deben ser agrupados en dos niveles distintos, porque corresponde a motivaciones diferentes:

El ser humano se encuentra motivado por dos impulsos:

- a. Evitar el dolor, lo que comparte con los animales, y
- b. Crecer psicológicamente, que es específicamente humano.



Referidos a la primera necesidad, de evitar lo desagradable, se encuentran los insatisfactores, aquellos que en el trabajo están relacionados con el contexto laboral- son extrínsecos al trabajo- y que son llamados de higiene.⁶Dichos factores representan lo que afecta el contexto donde se realiza el trabajo, entre ellos se encuentran las remuneraciones, seguridad laboral, condiciones laborales, clima laboral, política administrativa y supervisión, los cuales son definidos a continuación:

❖ **Remuneraciones:** Son las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Para Herzberg, la remuneración es un factor higienizador del ambiente de trabajo, es decir su presencia en cuantía suficiente eliminar la insatisfacción, pero no produce ni garantiza la satisfacción laboral.

❖ **Seguridad laboral:** Conjunto de técnicas y procedimientos que tienden a presentar por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

❖ **Condiciones laborales:** Es aquella que se encuentra vinculada al estado del entorno laboral. El concepto se, refiere a la calidad, la seguridad y la jornada laboral, sobrecarga laboral, adaptabilidad y la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

➤ **Jornada laboral:** es aquella que representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio.

➤ **Sobrecarga laboral:** surge cuando una persona se ve forzada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada, por lo que se ve incapaz de satisfacer todas sus exigencias laborales.

➤ **Infraestructura:** conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para el funcionamiento de una organización o para el desarrollo de una actividad.

➤ **Adaptabilidad:** capacidad para acomodarse a los cambios en las situaciones sin que ello redunde en una reducción de eficacia y su compromiso. A su vez, esta capacidad está relacionada con la relativa a entender y apreciar perspectivas diferentes de una situación y la capacidad para adaptarse a nuevas circunstancias que modifican las ya conocidas. Supone la posibilidad de cambiar o adaptar nuevos enfoques en función de los requerimientos,

⁶ Rodríguez. Op.cit p. 141



evaluando y cuestionando lo que se estaba realizando para encontrar nuevas ideas o alternativas de mejora.

- ❖ **Clima laboral:** Para Guillén y Guil, (1999) es la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral.
- ❖ **Políticas administrativas:** Hace referencia a la definición metódica de los objetivos de la organización en el señalamiento de las normas de conducta a seguir para alcanzar los fines propuestos.⁷
- ❖ **Supervisión:** Se define como una actividad técnica y especializada que tiene como finalidad utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la ejecución de los procesos de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos predestinados a la satisfacción de necesidades de un mercado de consumidores, y que mediante su gestión puede contribuir al éxito de la empresa.

El segundo elemento que mueve a los seres humanos según el autor es:

Factores motivacionales o factores intrínsecos, son aquellos relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador en su jornada de trabajo típica. Estos ya están bajo el control del individuo, que se refieren a su tarea, que implica sentimientos de crecimiento profesional. Estos factores dependen de las tareas que realizan los empleados en su trabajo.⁸

- ❖ **Trabajo estimulante:** posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.
- ❖ **Sentimiento de autorrealización:** logro positivo de las aspiraciones, metas o los objetivos vitales de una persona por sí misma, y satisfacción y orgullo que siente por ello.

El sentimiento de autorrealización también es conocido como autosuperación, autoactualización. Maslow (1950) define la como “el impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. El crecimiento y desarrollo del potencial propio”.⁹ Es un ideal al que todo hombre anhela alcanzar, mediante oportunidades para desarrollar el talento y su potencial al máximo, expresar ideas y conocimientos, crecer y desenvolverse como una gran persona, obtener logros personales, para que cada ser humano se diferencie de los otros.

⁷ <http://www.sisarh.com/glosario/glosario-seguro-social.html>, Visitado el 15 de Mayo de 2015

⁸ <http://www.conductismo.es/teoria-de-la-motivacion-de-herzberg/>, Visitado el 20 de Mayo de 2015

⁹ <http://es.slideshare.net/magalydejesus18/autorrealizacion-15190517>. Visitada el 5 de Mayo de 2015.



Para Lobos (2008),¹⁰ la autorrealización, tiende a verse como un estado final y definitivo o como un objetivo lejano, más que como un proceso activo, que como ya se analizó, se extiende a lo largo de toda la vida.

El desarrollo hacia la autorrealización provoca emociones de felicidad, calma, paz, de sentirse capaz de superar dificultades y problemas, pero también comporta a veces temores, renunciaciones inseguridades y supone cambios de mayor exigencia y responsabilidad. Este proceso exige, por lo tanto, confianza en sí mismo, voluntad y valentía.

❖ **Reconocimiento de una labor bien hecha:** es una de las fuentes de satisfacción personal que tiene el ser humano para sentirse a gusto con su trabajo, además de con su vida. El reconocimiento del valor de todas las personas es un elemento invisible que estimula la satisfacción laboral e impulsa a un mismo objetivo: el éxito de la empresa. Reconocer a los trabajadores por un trabajo bien hecho reporta entre otros los siguientes beneficios:

- Crea un impacto en el significado que se da al trabajo.
- Es una de las fuentes que tienen las organizaciones para involucrar y comprometer a sus empleados.
- Juega un papel clave en el cambio organizacional, en lo que se denomina aprendizaje organizacional, y también en el aprendizaje individual en el puesto de trabajo.

Su ausencia constituye el segundo factor de riesgo psicosocial en el trabajo, ya que influye sobre la habilidad para gestionar el estrés y las situaciones profesionalmente complicadas.

2. Calidad de Vida (C.V)

2.1 Aproximación Histórica

El concepto Calidad de Vida surge en la década del 60, debido al creciente interés por conocer el bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la industrialización de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las Ciencias Sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de una población. Estos indicadores tuvieron su propia evolución siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para en un segundo momento contemplar elementos subjetivos (Arostegui, 1998).

¹⁰ Lobos. L (2008), Envejecer en Plenitud: Desarrollo personal y autorrealización, I Edición, Chile, Editorial J.C. Sáez. p. 37-38.



2.2 Aproximaciones conceptuales

Lawton (1984) y Calman (1987), los primeros autores que elaboran un concepto de lo que es o debe entenderse por calidad de vida. Para Lawton, calidad de vida debe entenderse como “el conjunto de evaluaciones que el individuo hace sobre cada uno de los dominios importantes de su vida actual”. La elaboración de Calman respecto de la calidad de vida es breve, concreta y tiene un carácter subjetivo-valórico:” la calidad de vida nos viene dada por la distancia entre aspiraciones y logros”.

Oleson (1990) define la calidad de vida como la percepción subjetiva de la felicidad o satisfacción con aquellos aspectos de la vida que resultan relevantes para cada persona.

Organización Mundial de la Salud (2005) define la calidad de vida como, “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno” La citada definición alude a la subjetividad, objetividad y a la característica multidimensional del concepto, ya que apunta a lo biopsicosocial, tres componentes relevantes para investigación del sujeto de estudio, los cuales afectan la C.V de éstos.

2.3 Calidad de Vida Laboral (CVL)

2.3.1 Trabajo y Empleo

Antes de definir la CVL es importante precisar el concepto de trabajo y empleo, ya que son estos contextos donde se da este tipo de calidad y en el que se realizará la investigación con los sujetos de estudio, además de ser facilitadores para la satisfacción de necesidades humanas básicas y organizacionales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹¹, define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago

¹¹ http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm, Visitado el 24 de Mayo de 2015



(salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

2.3.2 Aproximación Histórica de la CVL

El término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Louis Davis en 1970, pretendía describir la preocupación que debía existir en toda organización, el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen de manera adecuada sus tareas. Hoy en día el término C.V.L incluye aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo involucrando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación.

La Calidad de Vida Laboral, es un concepto amplio y heterogéneo debido a la riqueza y pluralidad de argumentos reducidamente vinculados con el mundo del trabajo; a la vez difuso y ambiguo como resultado de las diversas disciplinas, orientaciones teóricas y áreas de estudio desde los que se intenta abordar; e influenciado por matices políticos e ideológicos e intereses particulares subyacentes que determinan los planteamientos y las intervenciones llevadas a cabo en el ámbito de trabajo en áreas de mejorar la calidad de vida del mismo (Chiavaneto, 2004).

2.3.3 Definiciones de Calidad de Vida Laboral

La Epistemología de la Calidad de Vida en el Trabajo se presenta como consecuencia del conjunto de fenómenos y procesos económicos, políticos, sociales, culturales, educativos, tecnológicos, etc., las cuales afectan la forma en que las funciones de las organizaciones se presentan ya sean caracterizadas por la rigidez de las estructuras, que abordan las diferentes áreas: económicas, sociales, políticas, culturales, etc., que resultan incapaces de absorber las incertidumbres derivadas de los cambios, dificultan en vez de facilitar.

Tabla N°8: Definiciones de CVL según autores

AUTOR	DEFINICIONES
Lau (2000)	“La CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”
Chiavenato (2001)	<i>La CVL representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella.</i>
Espinoza & Morris (2002)	La CVL puede entenderse como la percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal
(González,	Un concepto multidimensional que se integra cuando el



Hidalgo, Salazar & Preciado, 2009)	trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre
---	--

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

2.4 Concordancia de la dimensión personal, familiar y laboral.

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal (Fundación Mujeres, 2010).¹²

Las dificultades que sobrelleva no poder conciliar la vida laboral, con la familiar y la personal, aparte de afectar a las personas trabajadoras, acarrea resultados negativos para la organización. Por lo tanto, se requiere que las organizaciones sean flexibles, que reconozcan a sus trabajadoras y trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector.

Al considerar la concordancia de la vida laboral, familiar y personal mejora la calidad de vida de sus trabajadores, lo que invierte en un aumento de la productividad, debido a la satisfacción de las necesidades de todos los ámbitos. La incorporación de esta estrategia de conciliación de los tres factores tiene como consecuencia de los siguientes beneficios dentro de la organización:

- ❖ Calidad en la gestión de los recursos humanos:
 - Mejora del clima laboral
 - Mejora en la gestión y planificación del tiempo.
 - Disminución del estrés y de los conflictos laborales.
 - Aumento de la satisfacción del personal.
- ❖ Ahorro en gasto de personal:
 - Aumenta la retención del talento cualificado.
 - Disminución de los costes en reclutamiento y formación.
 - Aumento de la fidelidad y estabilidad del personal.

¹² Fundación Mujeres (2010), Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Madrid, España.



❖ Mayor productividad y rendimiento económico:

- Mayor compromiso de la de sus trabajadores.
- Mayor rendimiento de los trabajadores.
- Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales.
- Aumento de la capacidad productiva.
- Mejora en la atención y prestación de servicios.
- Disminución del índice de absentismo.

❖ Mejora de la imagen de la organización:

- Atracción de nueva clientela.
- Atracción de trabajadores que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.
- Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.
- Mejora de las relaciones con otras organizaciones.

Aunque la vida laboral, familiar y personal han sido siempre esferas interdependientes, los cambios sucedidos en los últimas décadas, tales como la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, el mantenimiento de horarios heredados de épocas en las que hacían compatibles trabajos de mañana y tarde, la presión laboral derivada del incremento de una economía globalizada y la tendencia hacia la extensión real de la jornada laboral, han incitado esta interdependencia, volviéndola más visible y, ante todo, más problemática.

2.4.1 Desarrollo Laboral- Familiar

La conciliación de la vida laboral y familiar significa, por lo tanto, la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, cediendo a las personas trabajadoras una parte importante del control de las condiciones asociadas a sus puestos de trabajo con este fin. Sin perder su importancia dentro de la vida de la población trabajadora, y dentro de un marco básico de respeto a las normas laborales, el trabajo cede terreno a la vida familiar, posibilitando así su pleno desarrollo (Dancausa, 2007).¹³

Durante los últimos veinticinco años se ha estudiado mucho la intersección de la vida laboral y familiar (Greenhaus & Powell, 2006). En el

¹³ Proyecto Equal, Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas, Madrid Empresas y Conciliación, España p. 12-13



pasado, familia y trabajo eran dos dimensiones que pocas veces se interceptaban. Los roles tendían a estar divididos por sexo, donde se podía reconocer al del proveedor y al del cuidador/a del hogar. Para las organizaciones esto se cumplía para la mayoría de sus trabajadores. Pero, en las últimas décadas los fuertes cambios sociodemográficos han afectado esta realidad. Algunos de ellos son: la entrada masiva de la mujer al mundo laboral, el aumento de la tasa de divorcio, el número de familias monoparentales, la disminución de la tasa de natalidad, el aumento de parejas con carreras duales, entre otras. Estos cambios han provocado grandes ajustes en la sociedad, lo que ha impactado fuertemente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2.4.2 Desarrollo Laboral - Personal

Cuando el individuo se siente tranquilo consigo mismo, es probable que también lo esté con su entorno personal y laboral. El trabajador debe gozar de salud y de equilibrio emocional, para poder rendir de forma más exitosa y productiva, para ello debe tener tiempo para poder dedicarlo a sí mismo.

El desarrollo personal induce la creatividad, liderazgo y organización de los individuos. Las empresas deben ofrecer instrumentos y técnicas necesarias para fomentar la formación y la responsabilidad de sus trabajadores.

Según Brito Challa, el desarrollo personal es "una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones". Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano.

La idea de realizar esta actividad es lograr que la persona sea un ser más completo e íntegro. Al alcanzar esta estabilidad emocional, entonces el individuo podrá disfrutar de un mayor bienestar personal y laboral; podrá mejorar su potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en su ambiente de trabajo (Calanche, 2011).



3. Sistema Educativo en Chile

3.1 Niveles de Escolaridad

❖ Nivel preescolar o parvulario:

La atención preescolar se realiza a través de las salas cunas y jardines infantiles de administración municipal, particular subvencionada, particular, de JUNJI o de la Fundación Nacional de Atención al Menor (Fundación INTEGRA). La educación parvularia está dividida en los siguientes niveles:

- Sala cuna: 6 meses hasta 2 años
- Medio: desde 2 hasta 4 años. Se divide en los niveles medio menor y mayor.
- Transición: desde 4 hasta 6 años. Se divide en primer nivel de transición (pre-kínder, 4 a 5 años) y segundo nivel de transición (kínder, 5 a 6 años).

❖ Nivel Básico o Primario

- EGB ciclo I: 1°, 2°, 3° y 4° año o grado de escolarización
- EGB ciclo II: 5°, 6°, 7° y 8° año o grado de escolarización

❖ Nivel Medio o Secundario

La Enseñanza Media dividida en Enseñanza Media Científico-Humanista (EMCH), Técnico-Profesional (EMTP), y Artística (desde 2006), con una duración de 4 años.

La Enseñanza Media se organiza como sigue:

- EMCH 1° a 4° grados
- EMTP 1° y 2° grados con el mismo programa educacional que EMCH
- EMTP 3° y 4° grados programas diferenciados según especialidad

Los liceos o colegios que imparten especialidades técnico-profesionales otorgan Títulos de Técnico de Nivel Medio y se les denomina:

- Liceos Agrícolas: otorgando títulos de Técnico de Nivel Medio en las actividades propias de la agricultura.
- Liceos Comerciales: administración, contabilidad y secretariado dominan estos liceos.



- Liceos Industriales: electricidad, mecánica, electrónica, informática, entre otras.
- Liceos Técnicos: vestuario (corte, confección y/o modas), cocina, enfermería, parvulario y otros.
- Liceos Polivalentes: son los que tienen carreras de dos o tres de los liceos antes mencionados.

❖ Educación Superior (ES)

El acceso a este nivel tiene como requisito mínimo estar en posesión de la Licencia de Educación Media, obtenida en cualquiera de las modalidades en que se ofrece, además de rendir con éxito las pruebas de selección que las instituciones definen como necesarias. También es considerado el promedio general de calificaciones obtenido durante los cuatro años de la Educación Media. Existen tres tipos de instituciones de Educación Superior que el Estado reconoce:

- Universidades
- Institutos Profesionales (IP)
- Centros de Formación Técnica (CFT).

3.2 Tipo de Establecimientos Educativos

En todos los niveles del sistema, los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado pueden ser clasificados, según la naturaleza de su dependencia administrativa y financiera, en:

- ❖ **Estatales:** Se trata de establecimientos de Educación Superior, que gozan de autonomía académica y administrativa, pero que son financiados por el Estado. Existen, también, en el nivel Preescolar, los establecimientos pertenecientes a la JUNJI, entidad pública autónoma que recibe financiamiento estatal.
- ❖ **Municipales:** Son establecimientos públicos de propiedad y financiamiento principalmente estatal, administrados por las municipalidades del país. Cubren los niveles Preescolar, Básico y de Enseñanza Media Humanístico-Científica y Técnico-Profesional. Constituyen el mayor porcentaje de establecimientos y de alumnos allí matriculados del país.
- ❖ **Particulares Subvencionados:** Son establecimientos de propiedad y administración privada, pero que, en el caso de los niveles Preescolar (2º nivel de Transición), Básico y Medio, reciben financiamiento estatal mediante subvención por alumno matriculado y efectivamente asistiendo a clases. En el caso de la Educación Superior, los



establecimientos particulares subvencionados, reciben diversos aportes del Estado, fijados anualmente en el presupuesto nacional.

- ❖ **Particulares Pagados:** Son los establecimientos privados propiamente tales, cuya propiedad, administración y financiamiento corresponde a particulares y a las familias de los alumnos. Existen en todos los niveles del sistema educacional.

4. Docentes y Factores asociados en la Calidad de Vida Laboral

Es relevante indicar el significado de docente, ya que son los sujetos a investigar. Docente es definido como *“aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docēre = enseñar”*¹⁴.

La Ley N° 19.070 (Estatuto de los Profesionales de la Educación, 1991), en su Artículo N°2 establece la siguiente definición: “Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes”.

Según la Revista Digital de Toledo,¹⁵ se considera la edad de los docentes como un factor con mucha relevancia a la hora de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. Se debe tener en cuenta que según la edad de los docentes, éstos consideran que a unas edades se está mejor física y psíquicamente para enseñar a los alumnos. Los docentes más jóvenes consideran que para una buena enseñanza de los alumnos es necesario que los profesores sean más jóvenes, innovadores. Ya que éstos consideran que en las primeras etapas como profesores están más motivados, ilusionados, y esto influye en el rendimiento académico de los alumnos ya que hay que tener en cuenta que, sobre todo, en los primeros ciclos de primaria, los profesores son para los alumnos un modelo a imitar.

4.1 Salud de los Docente

La OMS la define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es

¹⁴ Definición. <http://definicion.de/docente/>, Visitado el 25 de Mayo de 2015

¹⁵ <http://revistamagisterioelrecreo.blogspot.cl/2013/04/la-edad-de-los-docentes-influye-en-la.html>, Visitado el 27 de Mayo de 2015.



capaz de hacer una contribución a su comunidad. Según esta definición se pueden establecer diferentes dimensiones de lo que es la salud.

❖ **Salud Física:** Es un estado de bienestar donde el cuerpo funciona de manera óptima. Es la ausencia de enfermedades en el cuerpo y el buen funcionamiento fisiológico del organismo.

❖ **Salud Mental:** La OMS la define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

La relación trabajo-salud se observa desde la óptica del desempeño docente, partiendo de la hipótesis de que un deterioro del bienestar incidirá en la capacidad para realizar la labor pedagógica.

Parra en su artículo de “Condiciones de trabajo y salud”¹⁶ compilado por la UNESCO, indica las enfermedades más comunes de los docentes, las cuales son:

4.1.1 Problemas de Salud Física:

- *Disfonía o Afonía:* trastorno de la voz cuando se altera la calidad de ésta en cualquier grado exceptuando el total, en cuyo caso se denomina afonía.
- *Colón irritable:* es un cuadro crónico y recidivante caracterizado por la existencia de dolor abdominal y/o cambios en el ritmo intestinal, acompañados o no de una sensación de distensión abdominal, sin que se demuestre una alteración en la morfología o en el metabolismo intestinales, ni causas infecciosas que lo justifiquen.

El colon Irritable afecta entre un 10% y un 15% de la población adulta, sobre todo a mujeres. Un estudio del Hospital Vall d'Hebron de Barcelona parece haber encontrado una posible explicación a esta mayor prevalencia en el género femenino; el estrés al que se ven sometidas las mujeres en la sociedad actual. El problema está en el empeoramiento de la calidad de vida, las limitaciones sociales, absentismo laboral o reducción de la actividad física y la sensación de cronificación ya que, además, no existe aún ningún tratamiento curativo definitivo.

¹⁶ Parra. M, “Condiciones de trabajo y salud”, UNESCO, 2005.p.93



- **Resfríos:** enfermedad infecciosa viral leve del aparato respiratorio superior que afecta a personas de todas las edades, altamente contagiosa, causa por rinovirus y coronavirus.
- **Hipertensión arterial:** enfermedad crónica caracterizada por un incremento continuo de las cifras de la presión sanguínea en las arterias.
- **Varices de piernas:** son venas con formas nudosas a menudo grandes y alargadas. Se reconocen bien porque suelen verse superficialmente debajo de la piel. En la cual la sangre fluye más lentamente de lo que lo haría en venas sanas, de manera que termina provocando una congestión en las mismas.
- **Gastroenteritis:** inflamación de la mucosa gástrica.
- **Enfermedades en la Columna:** La columna vertebral está formada por 26 huesos llamados vértebras. Las vértebras protegen la médula espinal y le permiten mantenerse de pie e inclinarse. Hay varios problemas que pueden alterar la estructura de la columna o lesionarle las vértebras y el tejido que las rodea. Entre ellos: infecciones, traumatismos, tumores, enfermedades como la espondilitis anquilosante y la escoliosis. Cambios óseos que ocurren con la edad, y tales como estenosis espinal y hernias de disco. Con frecuencia, las enfermedades de la columna provocan dolor cuando los cambios óseos presionan la médula o los nervios. También pueden limitar el movimiento. El tratamiento varía según la enfermedad, pero algunas veces incluyen aparatos ortopédicos para la espalda y cirugía.
- **Lumbago o Ciática:** se refiere a un dolor que se siente en la región lumbar.
- **Problemas de Visión:** pérdida o disminución de la capacidad de ver, ya sea por visión borrosa, halos o puntos ciegos o escotomas.
- **Problemas de Audición:** pérdida o disminución de la capacidad de escuchar.
- **Cefaleas:** dolores y molestias localizadas en cualquier parte de la cabeza, en los diferentes tejidos de la cavidad craneana, en las estructuras que lo unen a la base del cráneo, los músculos y vasos sanguíneos que rodean el cuero cabelludo, cara y cuello.



4.1.2 Problemas de Salud Mental:

En las últimas décadas especialistas organizacionales han enfatizado la importancia del estudio de la salud mental del trabajador y su relación con las condiciones laborales; el interés ha surgido a raíz de los datos expuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) acerca del preocupante incremento en el índice de trastornos mentales en la población económicamente activa.

- *Estrés*: estado de cansancio mental producido por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.
- *Depresión*: es definida por la OMS como un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración.
- *Angustia*: estado de intranquilidad o inquietud muy intensas causado especialmente por algo desagradable o por la amenaza de una desgracia o un peligro.
- *Trastorno de la Ansiedad*: hace referencia a un enfermar psíquico perfectamente definido por una vivencia subjetiva anómala, junto a unos síntomas somáticos que pueden corresponder a las manifestaciones del estrés que se han exacerbado, y todo ello unido a una conducta ansiosa observable.
- *Crisis de pánico*: es la aparición repentina de una sensación de miedo intenso, temor de perder el control o volverse loco y miedo a morir. La clave para superarla está en la detección y tratamiento oportuno.
- *Desmotivación*: pérdida del interés
- *Tristeza*: sentimiento de dolor anímico producido por un suceso desfavorable que suele manifestarse con un estado de ánimo pesimista, la insatisfacción y la tendencia al llanto.
- *Ideación de suicidios*: las ideas suicidas pueden abarcar desde pensamientos de falta de valor de la vida a la planificación de un acto letal, pasando por deseos más o menos intensos de muerte o fantasías de suicidio (Unidad de Urgencias,2011)
- *Intentos de suicidios*: conductas suicidas sin resultados de muerte.
- *Temores indefinidos*: miedo que no tiene límite señalado o conocido
- *Irritabilidad*: Sentirse enfadado fácilmente por alguna situación.



- *Trastornos del Sueño:* alteraciones relacionadas con el proceso de dormir. Existiendo tanto en las etapas de inicio, de mantenimiento, como durante el ciclo sueño- vigilia.

Los trastornos del sueño son considerados como un problema común en la población general como en la trabajadora. Frecuentemente los trabajos científicos relacionan las condiciones de trabajo con el empeoramiento en la calidad del sueño.

- *Impaciencia o intranquilidad:* Ansiedad, anhelo, preocupación por algo que se espera o se desea

Existe una tendencia de profesores y profesoras a no detectar y reconocer sus propios problemas de salud en forma individual, menos aún, a observar que éstos no son tan individuales y mucho menos a relacionarlos con el trabajo que realizan, lo que dificulta avanzar en un diagnóstico acerca de las condiciones de salud del cargo.

Un estudio realizado por la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, señalan que un tercio de los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales municipales indicó tener deficiente calidad de su salud mental (Vidal, 2011).¹⁷

El informe realizado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud los docentes son la segunda profesión con más alto riesgo a sufrir estrés y las consecuencias negativas que se derivan de él (absentismo, bajas laborales, problemas de depresión y ansiedad). Complementando dicha investigación el Censo Docente (2002) arrojó que el 41% de los profesores y profesoras se encuentran frecuentemente estresados.¹⁸

En la actualidad, el interés por la salud psicosocial de los profesores está tomando relevancia y desde distintas organizaciones públicas y privadas se está insistiendo en la necesidad de intervenir para mejorar la calidad de vida laboral del docente (García).

Las licencias médicas parecen ser el único recurso al cual han tenido que recurrir los docentes cuando se han visto afectados y sobrepasados por el estrés y la recarga laboral. No obstante, es un recurso poco pertinente, tanto para los docentes como para sus alumnos, ya que la inconstancia en la

¹⁷ Vidal. C (2011), Profesores municipales con precaria salud mental, CIDE. Disponible en <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/txt792.pdf>, Visitado el 28 de Mayo de 2015.

¹⁸ EduGlobal (2012), "Censo Docente", Chile .pg. 38. Disponible en <http://www.educacion2020.cl/primer-censo-docente-chile-2012>, Visitado el 3 de Mayo de 2015.



presencia de su profesor puede generar estancamiento en el aprendizaje e inestabilidad emocional en los estudiantes. Las licencias médicas por otra parte implican sobrecarga para los profesores que permanecen, ya sea cuando son de corta duración y no dan derecho a reemplazo, o ya sea cuando se puede contratar reemplazo, porque los reemplazantes asumen una actitud menos comprometida.

4.1.3 Sistema de Salud

El sistema de Salud está compuesto por el Sistema de Salud Público y el Sistema de Salud Privado.

En el Sistema Público existe un Seguro Social de Salud administrado por FONASA. El seguro opera sobre la base de un esquema de reparto (se financia con el pago único del 7% de la renta imponible de sus asegurados y con recursos provenientes de impuestos generales de la nación). Los beneficios que este esquema entrega son los mismos para todos los afiliados, independientemente del monto de la prima cancelada y del tamaño del grupo familiar cubierto.

El sistema de salud privado está conformado por las ISAPRE y por productores de salud particulares. Las ISAPRE operan como un sistema de seguros de salud basado en contratos individuales pactados con los asegurados, en el que los beneficios otorgados dependen directamente del monto del sueldo. Los proveedores privados de salud son los hospitales, clínicas y profesionales independientes que atienden tanto a los asegurados de las ISAPRE como a los cotizantes del sistema público.

4.2 Ocio

En trabajos como la docencia, en que se trabaja con personas que plantean problemas y desafíos, el tiempo libre relevante, pues la desconexión de los problemas y el uso a libre disposición del tiempo propio es uno de los principales componentes para remediar los factores de sobrecarga emocional del trabajo.

Es alarmante el escaso tiempo libre que logran disfrutar los educadores, en lo cual influye potentemente el ejercicio del trabajo pedagógico no remunerado realizado en el hogar.

Según el Primer Censo Docente el 31% de los docentes afirma disponer entre una y dos horas semanales para dedicar a su tiempo libre¹⁹, el cual se puede definir como *“el período en que no existe obligación de realizar ninguna actividad y se dedica a la diversión o al descanso”*.

¹⁹ EduGlobal. Op.cit p.33



4.2.1 Actividades dedicadas al tiempo libre

- ❖ *Actividades deportivas:* es el conjunto de acciones relacionadas con la práctica metódica del ejercicio físico, que tiene como finalidad superar una meta o vencer a un adversario en competencia sujeta a reglas, las cuales se pueden llevar a cabo en un gimnasio o al aire libre.
- ❖ *Actividades personales (tiempo para sí mismo):* es necesario dedicar tiempo a uno mismo, ya que resulta necesario tomar conciencia de cómo se siente cada uno, interiorizar los acontecimientos vividos y realizar los cambios necesarios en la vida y mantener el bienestar físico y mental.
- ❖ *Actividades al aire libre:* son aquellas que se realizan en contacto directo con la naturaleza y en las que se aprende a disfrutar de ella, desenvolviéndose con seguridad en este entorno y respetando al máximo su conservación y su equilibrio
- ❖ *Actividades placenteras:* acciones que se llevan a cabo dando una sensación agradable o apacible, como: ir de compras, pasear, viajar, ver tv/ películas, leer, dormir siesta, escribir, ir a un spa, escuchar música, tocar un instrumento, practicar un hobby, salir a comer, salir de fiesta, etc.
- ❖ *Actividades en compañía de otros:* acciones agradables realizadas junto a terceros, tales como pasar tiempo con familia, amigos, compañeros de trabajo.

El 64% de los y las docentes declaró no posee tiempo para realizar dichas actividades ni para disfrutar de su periodo de descanso, mientras que un 57% enunció que posee un escaso esparcimiento, el 64% no realiza actividad física y no logra descansar.²⁰

4.3 Remuneraciones

Sáenz (1993) se refiere al salario como uno de los factores que inciden en la satisfacción del profesional docente.

En Chile y en otros países se argumenta que las remuneraciones de los profesores son relativamente bajas, que el límite superior a las que ellas están afectas es igualmente bajo, y que además éstas son pagadas sin considerar criterios de desempeño, eficiencia o de la asignatura impartida.

A su vez, las bajas remuneraciones y sus acotadas perspectivas llevarían a algunos profesores a ocupar otras posiciones en los establecimientos

²⁰ EduGlobal. Op.cit. p. 37.



educacionales (cargos administrativos), o, en su defecto, a abandonar la carrera docente traspasándose a otras ocupaciones en el sector público o privado. Por otra parte, las remuneraciones, al no estar relacionadas con el grado de desempeño docente, tenderían a desalentar altas productividades y la permanencia en la profesión, mientras que el no tomar en cuenta la especialización docente en la determinación de las remuneraciones es probable que conduzca a una carencia en ciertas áreas (Rojas,1998).²¹

El sueldo mínimo de los y las docentes se encuentra determinada por el nivel de enseñanza, ya sea nivel de básica o media. Además de que existe una relación directamente proporcional entre los años de experiencia laboral y el sueldo. Mientras que el 29% de indico que dedican de 10 a 12 horas extras para terminar sus labores que no son remuneradas²².

Tabla Nº 9: “Sueldo Docentes 2015”

Enseñanza Básica		Enseñanza Media	
Valor	Horas	Valor	Horas
\$540.892	44	\$596.140	44
\$368.790	30	\$388.050	30
\$12.293	1	\$12.935	1

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, en base a “Remuneración Docente Sector Municipal: Valores 2015, Pavez. M.

Los datos obtenidos en el Censo docente señalan que un 30% de los profesores censados declaró percibir un sueldo entre los \$501 mil a \$750 mil, un 7% indicó recibir más de \$1,5 millones, mientras que el 3% gana menos de \$250 mil. Es relevante señalar

Colegio de Profesores ha manifestado que los educadores se han visto en sobreendeudamientos, el cual es definido como “el estado financiero caracterizado por la insuficiencia de ingresos del individuo para cumplir con los pagos de las diferentes deudas contraídas”²³. Lo que ha ocasionado en los y las docentes diversos problemáticas de salud y que debido al bajo nivel de remuneraciones el 50% de los educadores se ven obligados a concentrar su labor en más de un establecimiento educacional. En efecto, como consecuencia de los bajos sueldos los profesores que trabajan en tres o cuatro colegios en forma simultánea (profesores taxis) para conseguir un sueldo digno. Ello trae aparejado diversos problemas que inciden directamente en el plano formativo, incluyendo: falta de compromiso con el

²¹ Rojas.P (1998) Remuneración de los profesores en Chile, Disponible en http://www.cepchile.cl/dms/archivo_1584_733/rev71_rojas.pdf, Visitado el 28 de Mayo de 2015.

²² EduGlobal. Op.cit. p. 27.

²³ <http://www.asba-supervision.org/PEF/endeudamiento/sobreendeudamiento.shtml> Visitado el 29 de Mayo de 2015



establecimiento, escaso o nulo tiempo para atender a los niños en horario extraprogramático, escaso tiempo para planificar y evaluar, mínima interacción con el cuerpo docente, etc. (Espinoza. O, 2012).

4.4 Condiciones de trabajo

Decreto N°453, Ley N°19.070 “Estatuto de los Profesionales de la Educación”²⁴, establece las siguientes características sobre el tipo de contrato.

Artículo 69: Los profesionales de la educación pueden ingresar a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

Los titulares son aquellos que ingresan a la dotación docente previo concurso público de antecedentes.

Los contratados son aquellos que desempeñan labores transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Art 70: Funciones transitorias son aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación sólo por un determinado período de tiempo, mientras se designe a un titular, o mientras sean necesarios sus servicios.

Un contratado desempeña labores docentes experimentales, cuando debe aplicar un nuevo plan de estudios o una nueva metodología o un nuevo material didáctico o audiovisual, por un tiempo determinado y cuyo resultado debe evaluarse desde un punto de vista técnico. Pedagógico.

Constituyen labores docentes optativas las que se desempeñan respecto de asignaturas o actividades que tengan tal calificación en los planes de estudios.

Un contratado desempeña labores docentes especiales cuando deba desarrollar ciertas actividades pedagógicas no permanentes que no se encuentren entre aquellas que se describen en los incisos anteriores.

Los docentes desempeñan un contrato de reemplazo cuando prestan servicios en un establecimiento para suplir a otro docente titular que no puede desempeñar su función cualquiera que sea la causa y mientras dure su ausencia. Deberá establecerse el nombre del docente que se reemplaza y la causal de su ausencia.

²⁴ Ley N° 19.070, “Estatutos de los profesionales de la educación”, Decreto N°453. Ministerio de Educación Pública, Santiago, Chile, 3 Septiembre de 1992.



Artículo 71: El número de contratados de un establecimiento educacional no podrá ser superior al 20 % del total de la dotación docente del mismo, salvo en los siguientes casos:

- a. Cuando en la localidad donde esté ubicado el establecimiento no haya suficientes docentes que puedan ingresar como titulares, situación que será certificada por el Jefe del Departamento Provincial de Educación previa acreditación del Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de Corporación Educacional en su caso, y
- b. En establecimientos cuya dotación fuere inferior a cinco profesores.

4.4.1 Jornada laboral

La Jornada laboral se encuentra determinada en los siguientes artículos²⁵:

Artículo 128: La jornada de trabajo de los profesionales de la educación se expresará en horas de trabajo, que no podrá exceder de 44 horas cronológicas semanales para un mismo empleador, cualquiera sea la naturaleza de la función docente que realicen.

Artículo 129: La jornada semanal de los docentes se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas.

La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas cronológicas, excluidos los recreos, cuando el docente hubiere sido designado con una jornada de trabajo semanal de 44 horas. El tiempo restante deberá destinarse a actividades curriculares no lectivas. A cada hora de clase le corresponderá un recreo que tendrá, por regla general, una duración de 4 minutos, que podrán acumularse para los efectos de conformar el horario diario de clases.

En el caso que el docente fuere designado con una jornada de trabajo semanal inferior, el máximo de docencia de aula será determinado no podrá exceder el 75% de su jornada contratada.

²⁵ Ley N° 19.070. Op.cit



4.4.2 Sobrecarga laboral

Es un contraste entre el tiempo de horas por contrato (75% de horas lectivas y 25% de horas no lectivas) y el tiempo efectivo en el cual llevan a cabo las actividades los y las docentes; Por lo cual se considerara sobre carga laboral a todo aquello que exceda el tiempo estipulado en la jornada laboral de contrato según horas lectivas y no lectivas.

- **Tiempo insuficiente;** Los y las docentes se ven *incapacitados de satisfacer todas sus exigencias laborales*, por lo cual deben terminar sus *deberes en sus hogares*.

Un tercio de los encuestados trabajen 2 ó 3 turnos en el día y el 20% tiene un trabajo adicional a la docencia es un probable indicador de la insuficiencia salarial, y una señal de alerta respecto de la cantidad de horas trabajadas, a las cuales será necesario sumar las horas de trabajo doméstico²⁶.

La extensión de la jornada es un problema del trabajo:

- Se usa una gran cantidad de tiempo en tareas pedagógicas fuera del horario de trabajo.
- Se trabaja en más de un turno diario.
- Se usa mucho tiempo en desplazamientos.
- Queda poco tiempo libre, el cual se utiliza mayoritariamente en trabajo doméstico y actividades sedentarias.

A la doble jornada de trabajo no remunerado se agrega en muchos casos la carga de trabajo doméstico y, en la gran mayoría, la cantidad de tareas relacionadas con el trabajo docente que se realizan fuera del horario laboral. Predomina la práctica de considerar sólo la docencia en el aula acotada al espacio físico del establecimiento, como trabajo remunerable sin incluir las horas destinadas a preparación, estudio y resolución de problemas²⁷.

Los docentes deben llevar trabajo a sus hogares o destinar parte de su tiempo libre a terminar sus deberes laborales, las cuales no son remuneradas, el 29% de los docentes destina entre 10 a 12 horas a la semana a dichas actividades.²⁸

Frente a la carga de trabajo y los tiempos destinados a ella, destaca como factor de riesgo para la salud la ausencia de tiempos de descanso y desconexión durante la jornada laboral: casi un 45% de los profesores destina menos de 15 minutos al descanso durante la jornada laboral. Asumiendo como normal una jornada de trabajo de 44 horas semanales, el tiempo libre disponible para los profesores (sumados el trabajo docente

²⁶ Parra. Op.cit. p. 80

²⁷ Parra. Op.cit. p. 81

²⁸ EduGlobal. Op.cit p. 28



realizado en la escuela y en el hogar) debería ser de 124 horas, las que serían de libre disposición para dormir, realizar actividades distintas a la docencia, trabajo doméstico, vida familiar. En esa condición ideal teórica se encontraría el 52% de los profesores²⁹.

4.4.3 Infraestructura

La Ley General de Educación (LEGE), ³⁰señala que los profesionales de la educación tiene, entre otros derechos, el de disponer de espacios adecuados para realizar en mejor forma su trabajo

Las normas mínimas que deben tener los establecimientos educacionales se rigen por el decreto 548, el cual implanta lo siguiente:

La infraestructura de los establecimientos educacionales deberá contar:

- a) Área Administrativa: Oficina para la dirección, oficina administrativa, una sala de profesores, oficina inspectoría en locales con más de 7 aulas, portería.
- b) Área Docente: Aulas, en número igual a la cantidad de grupos cursos que asisten en cada turno, laboratorio taller, en locales de hasta cuatro aulas, laboratorio con gabinete o closet en locales con más de cuatro aulas, biblioteca o centro de recursos para el aprendizaje (CRA), con una capacidad mínima de 30 alumnos, taller o multitaller en locales con más de cuatro aulas, sala para la Unidad Técnico Pedagógica (UTP), patio.
- c) Área de Servicios: Servicios higiénicos independientes para uso de los alumnos y para uso de las alumnas, servicios higiénicos, de conformidad a los decretos del Ministerio de Salud, a que se refiere el artículo segundo de este reglamento, para uso de: personal docente y administrativo, personal de servicio, manipulador(es); Bodega, patio de servicio, cuando se considere entrega del servicio de alimentación se deberán exigir los siguientes recintos: Comedor, en locales que cuenten con más de 4 aulas, cocina, despensa, servicios higiénicos para manipulador(es), de conformidad a los decretos del Ministerio de Salud, a que se refiere el artículo segundo de este reglamento; sala de primeros auxilios.

Cuando en el local se atiendan alumnos de los niveles de educación básica y media podrá tener comunes las áreas administrativas, de servicio y los siguientes recintos: del Área Docente: Centro de Recursos para el Aprendizaje o Biblioteca, Unidad Técnico Pedagógica, patio y taller o

²⁹ Parra. Op.cit. p. 82

³⁰ Ley N° 20.377, Ley General de Educación Ley N° 19.070, Ministerio de Educación Pública, Santiago, Chile, 12 Septiembre de 2009.



multitaller. En todo caso, las áreas administrativas y de servicio serán las correspondientes al nivel de educación media considerando el total de las aulas de ambos niveles.

La infraestructura de los establecimientos educacionales deberá contar con los pisos, muros, cielos y la techumbre en buen estado, siendo segura para los usuarios. La temperatura adecuada para los Establecimientos educacionales de básica y media, deberá ser de 12° C en las zonas: andina, central interior de los ríos Ñuble e Itata al Sur, sur litoral, sur interior y sur extrema. La cantidad mínima de luz deberá ser equivalente a 180 lux

Los establecimientos educacionales deberán contar con el mobiliario y equipamiento adecuado y suficiente para el nivel y modalidad de educación que se imparta, de manera que el establecimiento pueda cumplir su proyecto educativo. El estudio realizado por la UNESCO dio a conocer en que los Establecimientos educacionales cuentan con equipamiento; en todos los establecimientos había salas con recursos de apoyo para la docencia, salas equipadas para ramos técnicos y se entregan textos de estudio por parte del colegio. Los puntos más críticos en este aspecto son la insuficiencia de espacios para la educación física y el equipamiento para ramos artísticos. Sin embargo, la existencia de recursos de apoyo no implica que sea suficiente ni el más pertinente: de los profesores encuestados, 89% considera que el material de trabajo no es suficiente y el 41% no lo considera pertinente.

En cuanto al número de estudiantes por curso, el informe “Education at a Glance”, elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde), arrojó que Chile es el segundo país con mayor número de alumnos por curso, los cuales cuentan con 30 estudiantes por sala en promedio de 1° a 6° básico y de 31 de 7° básico a 4° medio.

Por otra parte cabe señalar que en 1994 el Departamento de Educación expresó que la ley sugiere como la mejor preferencia las aulas de educación regular para los alumnos con discapacidad con todos los apoyos y servicios que se requieran. Esta es la primera opción a ser considerada en el Plan educativo individualizado.

La Ley N° 20.422 asegura el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas que presentan una discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el goce de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Las medidas de inclusión específicas establecen la ley relacionadas a edificaciones, menciona que todos los edificios de uso público o que presten un servicio a la comunidad deberán ser accesibles y transitables sin dificultad



para personas con discapacidad, especialmente con movilidad reducida. Esto es extensible, entre otros, a los accesos a los medios de transporte público de pasajeros y a los bienes nacionales de uso público (como parques o plazas). Si en ellos existen ascensores, éstos deben tener espacio suficiente para transportar a las personas con discapacidad.

Asimismo, los recintos que impliquen concurrencia de público (como por ejemplo centros comerciales, cines, estadios, etc.) y que cuenten con estacionamientos, deberán reservar un número para el uso de personas con discapacidad, y deben contar con espacio suficiente para su libre desplazamiento.

La encuesta CASEN 2003 del MIDEPLAN, señala que un 3,6% de la población en Chile tiene a lo menos una discapacidad, es decir 565.913 personas.

4.4.4 Adaptabilidad

Hace referencia a las Exigencias Ergonómicas, todo trabajo implica un esfuerzo de adaptación de quien realiza la labor a las condiciones de exigencias físicas y mentales que imponen las tareas a realizar; tales como³¹: permanecer toda la jornada de pie, forzar la voz, permanecer sentado(a) en mueble incómodo, realizar esfuerzo físico excesivo, mantener una postura incómoda, iluminación deficiente, temperatura inadecuada, ambiente ruidoso. Arrojando resultados que indican que; en todos los países, excepto México, el grado de exposición a estos factores es alto, de donde se concluye que la carga de exigencia ergonómica atribuible a factores físicos es elevada; donde los casos extremos se encuentran en Argentina, Chile y Ecuador. Los componentes de la carga ergonómica sufren pequeñas variaciones entre uno y otro país: un factor común es la exigencia de forzar la voz; en promedio, el 42% de los docentes encuestados en todos los países informa que siempre debe forzar la voz. Otro factor común es la exigencia de permanecer de pie toda la jornada: sobre el 90% de los docentes informa exposición a este factor siempre o casi siempre. En el promedio, hombres y mujeres están expuestos a un similar grado de exigencia ergonómica: 55% de los hombres y 57% de las mujeres expuestos a grados alto o muy alto.

De los datos obtenidos se desprende que en el trabajo docente lo habitual es que los profesores y profesoras deben adaptar sus condiciones físicas a las exigencias de la tarea, particularmente forzando la voz y sobrecargando el aparato musculo esquelético, en lugar de que el trabajo se adapte a las personas (Cuenca, R, y otros, 2004).

³¹ Parra. Op.cit. p.85



4.5 Clima Laboral



Es relevante un clima laboral agradable ya que trabajadoras y trabajadores tienen orgullo de pertenecer a la institución, además de una autoexigencia, entrega y disciplina en su lugar de trabajo, todo esto acompañado de un deseo de asumir nuevas tareas y responsabilidades.

- ❖ **Colegas:** Las relaciones entre los colegas tienden a ser más satisfactorias que con las autoridades superiores de los establecimientos; un aspecto importante es que favorecen el trabajo en equipo y la cooperación mutua. El 96.2% se entiende bien con sus compañeros de trabajo, un 74.2% es capaz de realizar tareas en equipo, 71% tiene relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua³².
- ❖ **Superiores:** El 89.2% de los docentes considera que puede acceder sin dificultad a subdirector y superiores inmediatos, el 82.8% revela que hay relaciones cordiales con los superiores. No obstante el 45.5% cree que los superiores promueven un ambiente de trabajo adecuado en el establecimiento. Existe coincidencia entre la percepción de los docentes y la de los directivos con relación al clima laboral, en donde se reconoce una relación cordial entre docentes y directivos, solidario entre colegas. Las críticas de los directivos apuntan hacia la existencia de segmentos de docentes dentro de los establecimientos que participan poco y mantienen una actitud inercial, catalogada de poco compromiso (Parra, 2005)³³.
- ❖ **Alumnos/as:** El aula es el medio fundamental donde el/la docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor, que tiene como eje principal la relación con los y las estudiantes.

La relación de docencia es una relación interpersonal pero no amical. Primero, porque la relación amistosa se establece entre dos personas en su concreta individualidad, es decir, conociéndose mutuamente. Segundo, esa relación estrictamente personal consiste en un mutuo querer y procurar, cada uno, los fines personales e individuales del otro.

En el trato y la relación maestro-alumno (de 'ida'), se realiza el esquema de la amistad: aquél busca en el discípulo al individuo

³² Parra. Op.cit.p. 88

³³ Parra. Op. Cit p 88-89



concreto y determinado. El hecho de que la clase sea colectiva no menoscaba la individuación concreta, porque el esfuerzo radical del profesor se encamina a descubrir, bajo lo común y general, lo propio y particular de cada educando.

En cambio, la relación del discípulo con el maestro (de 'vuelta') no realiza el esquema de amistad puesto que el alumno no busca esencialmente el hombre concreto que hay debajo del maestro. La actitud del alumno, por el contrario, tiende a mantener con el docente un tipo de relación puramente profesional y externa.

El maestro se pone al servicio de los fines particulares del alumno. En la docencia, la persona del maestro se entrega, por tanto, a la consecución de los fines del estudiante. En cambio, el discípulo no se pone a su vez al servicio de los fines particulares del maestro. El maestro 'da' y el alumno 'recibe', sin devolver. El alumno en el buen sentido del término es ingrato siempre; lo es por definición, por esencia. Lo es por necesidad vital, con una ingratitud no imputable al vicio y de la que el maestro rigurosamente no tiene derecho a quejarse. Pero la dedicación y la abnegación le permiten darse cuenta de que el discípulo, con solo serlo, devuelve en cierto modo indirectamente lo que recibe. El profesor, al ser amigo y atender a sus alumnos, descubrirá realizados en cada uno de ellos sus propios fines como frutos de su entrega y esfuerzo. Entonces, la manera como el alumno corresponde y compensa los afanes del maestro consiste sencillamente en aceptarlos y aprovecharlos (Cámere, 2009).

En el área de interacción social-pedagógica, los alumnos otorgan mayor importancia a que el profesor sea capaz de escuchar, demuestre seguridad en su trabajo y dé oportunidades para que ellos expresen sus puntos de vista, lo que apoya la necesidad de espacios de comunicación en los que el alumno sienta libertad para expresarse. Consideran además que un profesor debe interesarse por el aprendizaje de cada alumno y favorecer un ambiente agradable en las clases, no obstante, al igual que en el área anterior, no existe consenso en considerar alguna de estas características como imprescindibles para el trabajo docente. Según una investigación realizada por Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Austral de Chile en 1997, 27% de los alumnos de enseñanza media perciben que los docentes nunca acogen sus inquietudes personales



y, uno de cada cinco, siente que nunca les permiten adoptar decisiones en relación a la clase, ni estimulan su desarrollo personal.

- ❖ **Padres y Apoderados:** Los padres y apoderados en conjunto con los/as docentes, comparten la responsabilidad de la educación de un niño. Los dos deben trabajar en cooperación para fomentar una experiencia educativa positiva para él o la estudiante. Una relación directa y fluida entre profesor y apoderado es fundamental para la convivencia adecuada entre el estudiante y su maestro, y también con sus compañeros. Además, esta comunicación favorece los resultados académicos del menor. Sin embargo, en la actualidad se ha dado algunos conflictos entre esos dos grupos, algunos profesores se han sentido amenazados cuando el apoderado se presenta en el colegio para quejarse de la sanción que se le ha impuesto a su pupilo/a, sobre todo, cuando se trata de expulsiones temporales que pueden interferir en sus largas jornadas laborales, lo desfavorece al clima laboral. Según una investigación realizada por El Centro de Estudios de Opinión Ciudadana de la Universidad de Talca en el año 2010, la cantidad de veces que los apoderados se reunieron con el profesor jefe de su hijo durante el primer semestre, se tiene que 5,1% de los apoderados declara que nunca lo hizo y 53,3% que lo hizo todos los meses, además 59,0% de los apoderados declara que sí le hubiesen preferido reunirse mayor cantidad de veces con el profesor(a) de su pupilo.

5. Sentimiento de Autorrealización

Los autores Sáenz y Lorenzo (1993) La autorrealización se encuentra ligada con la realización personal, tratar este factor “es referirse a una de las formas bajo las cuales el hombre se realiza a sí mismo y alcanza la experiencia de su posición en el mundo³⁴”.

Para Maslow, el pleno bienestar sólo se consigue a través de la realización personal, la cual hace referencia a la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos. Una persona que se siente realizada encuentra un sentido profundo a su día a día, valora el aprendizaje que ha adquirido a lo largo de la vida. Para experimentar este sentimiento de realización personal conviene encontrar el equilibrio entre el

³⁴ Ventura.Z (2012) “Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07”. Tesis para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa, Perú



ámbito personal y el profesional porque ambos espacios son dos pilares importantes en la vida de cada sujeto.³⁵

Las personas autorrealizadas, son individuos entregados a alguna vocación, deber o trabajo amado. Esa devoción y dedicación es por lo general tan marcada en la cual se descubre un sentimiento por su labor, que al hablar de ello se percibe amor y pasión por éste, es posible intuir una especie de armonía pre establecida por ambas, en la cual se identifican con su faena incorporándolo en su ser. La tarea que realizan es interpretada como encarnación de valores intrínsecos, es decir que aman los valores más que al trabajo como tal.³⁶

Según Larrosa (2010), desde el punto de vista de las transformaciones sociales, el cambio operado en el concepto de vocación se evidencia en el incremento de las exigencias de la familia y de la sociedad con el profesorado, demandando nuevas funciones y una mayor calidad en los procesos de enseñanza– aprendizaje. Incluso en ocasiones se exige al profesorado que resuelva problemas para los que no tiene solución porque le faltan medios, no está suficientemente preparado o en realidad son competencias de otras instituciones. Los nuevos escenarios reclaman resituar la función docente con diferentes formas, responsabilidades, consideraciones y una puesta a punto de los componentes de la comunidad educativa a través de los instrumentos organizativos que el sistema educativo ofrece y otros inéditos que faciliten la tarea. Estos cambios también exigen del profesorado nuevas competencias que le permitan abordar la multiplicidad de situaciones no previsibles que diariamente se le presentan en el desarrollo de sus funciones y la toma de decisiones con autonomía.

Las condiciones del ejercicio profesional docente para obtener plena satisfacción serían:

- a) Vocación (inclinación natural para dedicarse a la actividad profesional de enseñar con entusiasmo, compromiso y confianza en el poder de la educación, dedicación especial y de servicio hacia los demás).
- b) Competencia (formación profesional científica y técnica adecuada que le haga competente en todo momento en el ejercicio de la profesión).

³⁵ Maslow. A, “La personalidad creadora” 5º Edición, Barcelona, España, 1994, .p 357

³⁶ Ibid, p. 364



c) Actitud (de apertura, servicio a la comunidad y trabajo en equipos flexibles).

d) Dedicación (suficiente a la profesión procurando tener cualificados sus saberes).

e) Conocimiento de los deberes y derechos éticos (que puede asumir como compromiso moral y exigir a los demás).

6. Reconocimiento de una labor bien hecha

El reconocimiento laboral, se refiere a una retroalimentación positiva (tanto formal como informal) para que los y las docentes conciban que su esfuerzo es valorado, y a su vez retribuyan con dedicación, entusiasmo y compromiso.

El reconocimiento se refiere a manifestar interés legítimo por las personas, los resultados de sus esfuerzos y de su trabajo, así como del impacto que tiene dentro de la organización. Es una respuesta al trabajador que lo reconoce su dignidad, equidad, libertad, y sus necesidades, y como portador y generador de significados y experiencia dentro de la organización.

A nivel personal, el reconocimiento es fundamental para resguardar la propia identidad de los trabajadores, es una forma de darle sentido a su labor y de originar su sentido de bienestar y satisfacción laboral. Esto quiere decir que por medio del reconocimiento se cubre la necesidad de realización personal. A su vez, cuando un colaborador se siente reconocido, desempeña su labor de una mejor manera y da más de sí mismo.

A nivel organizacional retoma un papel primordial en su éxito teniendo un impacto en el aprendizaje en los puestos de trabajo, en la productividad, el desempeño, la retención de personal y en la rotación voluntaria.

Pese al creciente consenso sobre la centralidad que tienen los docentes en los resultados educativos de los y las estudiantes y en la calidad del capital humano, la imagen social que se tiene en el país de los y las docentes, muestra claros síntomas de desvalorización. Esta baja apreciación se ve reflejada principalmente en la percepción que tiene la población general sobre el aprendizaje en los puestos de trabajo, en la productividad, el desempeño, siendo un factor clave para crear organizaciones inteligentes.



Dentro de la organización educacional en la que se insertan los y las docentes, éstos deberían de percibir reconocimiento de los actores sociales que componen dicha organización; tales como: superiores, colegas, estudiantes y apoderados. Si bien la Encuesta Internacional sobre Docencia y Aprendizaje (OCDE, 2013) revela que más del 95% de los docentes chilenos dicen estar satisfechos con su trabajo. Sin embargo, sólo el 34% de ellos cree que la enseñanza es una profesión valorada en la sociedad.

Esta baja valoración social se ve incluso reflejada en la pobre apreciación que los propios profesores tienen sobre su carrera. Según los resultados de la encuesta “La profesión docente en Chile: políticas, prácticas y proyecciones” (Ávalos y Sevilla, 2010), cerca del 80% declara que el estatus de su profesión es medio o bajo, porcentaje que en el año 1965 correspondía solo al 20%. Los docentes reconocen que su labor es una tarea que implica gran responsabilidad social, sin embargo, consideran también, que en relación a otras profesiones, su actividad se sitúa por debajo de la mayoría, a excepción de carreras técnicas. Esto ha traído como consecuencia que un alto porcentaje de ellos (42,1%) señale que no les agradaría que algunos de sus hijos fuera profesor y que dentro de los motivos más frecuentes por los cuales dejarían la docencia, se encuentra su bajo reconocimiento en la sociedad (30%). La débil percepción sobre su estatus profesional coincide con otras apreciaciones relacionadas con que la carrera no es muy respetada por el Estado ni por la opinión pública en general. Asimismo, más de la mitad declara sentir que tampoco es muy valorada por otros profesionales, la comunidad local u otros actores del sistema educativo como el colegio de profesores y los sostenedores educacionales, aunque sí se sienten respetados por su grupo más cercano como la familia o amigos, sus alumnos, apoderados y las personas que trabajan en su mismo colegio.

6.1 Principales frustraciones de los y las docentes

En algunas ocasiones los docentes no se sienten reconocidos por su labor, como lo es en la ámbito económico y el desinterés de sus estudiantes, lo que generaría en el profesional una insatisfacción o frustración por su labor.

La frustración es una respuesta emocional común al impedimento relacionado con la furia y la desilusión, que mana de la percepción de obstinación al cumplimiento de la voluntad individual. Cuanto mayor es la dificultad y la voluntad, mayor también será probablemente la frustración, cuya causa puede ser interna o externa.



Freud define la frustración como “la insatisfacción o privación de la satisfacción a una demanda pulsional”

Díaz (2002), indica que la frustración en la tarea docente es la consecuencia de múltiples procesos que confluyen en la creación permanente de insatisfacciones básicas. Estos procesos son de orden político, social, histórico y económico. A la vez, se relacionan con un conjunto de problemas que proceden del propio ámbito didáctico, de las dinámicas que surgen en la interacción de los individuos, etc.

Históricamente la figura del docente se ha condensado en aspectos que tienden a su inquebrantable desvalorización y elementos que buscan realzar su perfil al reconocer la relevancia de la labor que ejecutan. El docente ya no es el que proporciona un gran servicio a la sociedad y al Estado, sino una en la que ha devaluado su propio quehacer. En particular, la década de los años ochenta creó abruptamente una expropiación del trabajo docente, viéndose reducido su salario en forma significativa. Ante ello, en varias ocasiones los profesores han tenido que pronunciar su inconformidad y batallar por algunos paliativos al salario a través de marchas por las calles.

Esta escasa retribución económica, indudablemente ha intervenido de manera concluyente en la frustración docente, no sólo no ve recompensado su esfuerzo sino que permanentemente ve reducido su ingreso y además es hostigado, en cuanto a que autoridades educativas y diversos actores expresan que siquiera merece lo que percibe, generando en el profesor diversas inconformidades.

Existe una serie de conflictos para acceder a los resultados del trabajo docente y a los esfuerzos que requiere el desarrollo de la labor educativa ya que no siempre son perceptibles y mucho menos reconocidos. Los efectos de una acción educativa no siempre se observan a corto plazo, se trata de una carrera donde no existe una gratificación directa a partir del producto del trabajo. Al respecto, se podría afirmar que cuando el estudiante aprende es gracias a sus méritos y que cuando fracasa es culpa del docente.

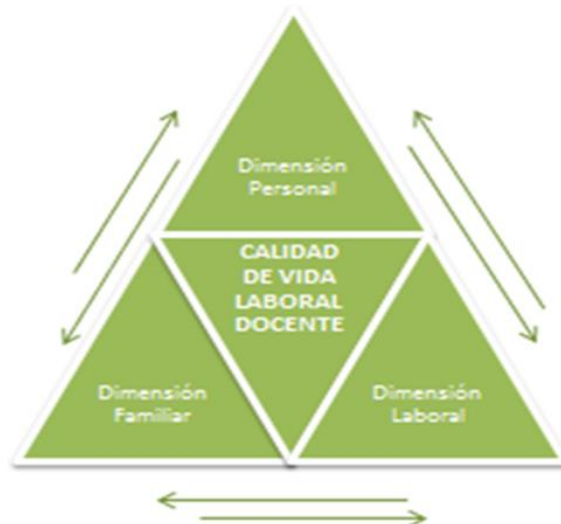
El principal propósito del profesor es que sus alumnos aprendan. La adopción de esta disposición por parte del profesor puede resultar fácil cuando se trabaja con alumnos aventajados y con interés por aprender. Sin embargo, la situación se vuelve mucho más complicada cuando el profesor se enfrenta a un grupo que tiene dificultades para aprender o poco interés. En estos casos, es normal que aún los profesores con la mejor disposición enfrenten momentos de decepción y frustración. Aquí hay un nudo crítico en los sistemas educacionales, ya que existe una gran cantidad de estudiantes

que debido a su situación social y familiar no llegan al aula en las mejores condiciones para aprender. Este grupo de alumnos tiene, en la posibilidad de recibir una buena educación, una de sus mejores armas para salir de su situación de desventaja. Sin embargo, muchas veces, las dificultades que estos estudiantes generan, producen también, desmotivación y desinterés por parte de los profesores. Se da un círculo vicioso en el que la mala actitud de los alumnos baja la motivación docente, lo que a su vez refuerza la indisposición de los alumnos (Carrasco, 2014).³⁷

Es particularmente difícil reconocer la magnitud de esfuerzos cotidianos que giran en relación con la tarea educativa, como son: preparación y capacitación técnica del docente, compromiso con la tarea educativa, la cual exige a éste que se involucre de manera total con ella; esto es, que a través de su desempeño el docente vincule una serie de afectos con su proyecto de vida.

7. Conciliación entre la Dimensión Personal, Familiar y Laboral de los y las Docentes.

Esquema conceptual N°2: *Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral docente.*



Fuente: Sánchez, M, Supervisión Académica, 2015

La armonía favorecería en la calidad de vida de los y las docentes, permitiéndoles desenvolverse en todas las dimensiones, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

³⁷ <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=77638>, Visitado el 3 de Junio de 2015



Como se han indicado en diversos estudios la sobrecarga que padecen los docentes les impide poseer un tiempo amplio y organizado para que puedan distribuirlo entre las dimensiones personal y familiar, debiendo postergar o dedicarle un precario tiempo a algunas de ellas para lograr cumplir con sus deberes laborales.

Respecto a la vida familiar del docente, éste tiende a creer que logra hacer vida familiar, pero la realidad es que en la mayoría ocasiones la familia del docente sólo recibe un visitante exhausto, que pide que no lo molesten porque tiene que trabajar y que cada cierto tiempo se plantea el deber de conversar con sus hijos o su pareja, aun cuando lo que verdaderamente desearía es dormir. Si algunos logran tener aún la intuición de que deben defender la integridad de su vida afectiva y familiar a todo trance, deben hacerlo a costa del sacrificio de deberes docentes o quehaceres pendientes, lo que contribuye a aumentar el estrés o a disminuir su autoestima profesional.

En cuanto a los personal el tiempo disponible de un docente para dedicar a actividades personales en su tiempo libre es escaso o nulo y cuando es posible tenerlo, el profesor está bastante cansado como para aprovecharlo. El lapso para compartir con amistades también es muy limitado, y si el profesor logra hacerlo, será a costa del sacrificio de obligaciones pendientes o del tiempo destinado a la familia, menos aún dispone de tiempo para dedicarlo a sí mismo con tranquilidad y sin culpa. Las condiciones de auto postergación provocan el individualismo, transformando las relaciones humanas en algo estrictamente formal (Giadrosic, 2002).³⁸

³⁸ Giadrosic (2002), Impacto de la calidad de vida en la disposición del profesor para realizar su trabajo profesional, Disponible en <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100729235720.pdf>, Visitado el 27 de Mayo de 2015.

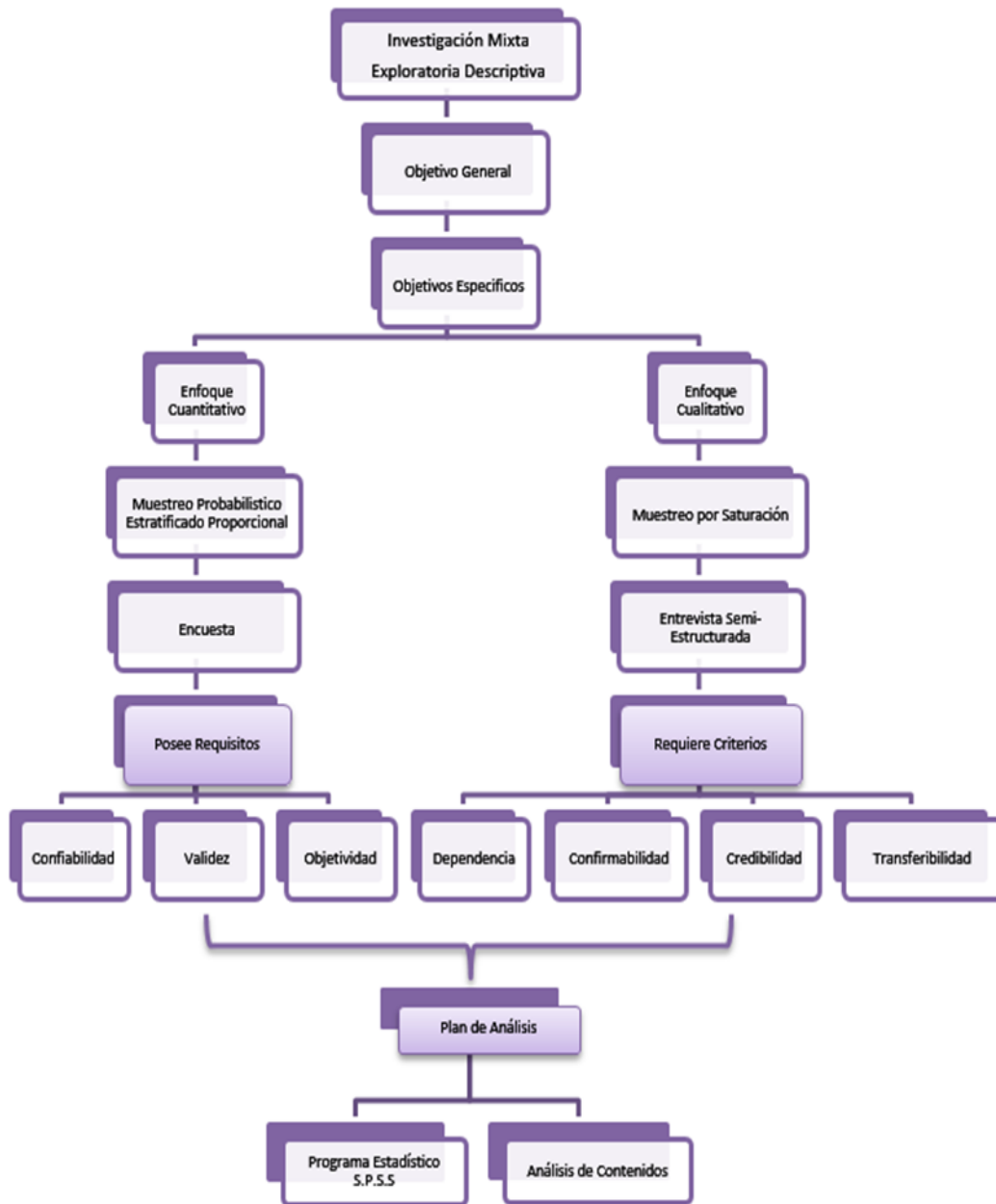


CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO



Esquema conceptual N°3: *Organización del diseño metodológico.*



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

Presentación

El siguiente capítulo dará cuenta de la estructura metodológica en que se basará el presente Seminario de título. La investigación mixta exploratoria-descriptiva, tendrá como finalidad conocer la calidad de vida de los y las



docentes de los establecimientos educacionales mixtos del plan de Valparaíso pertenecientes a CORMUVAL, mediante el método mixto, el cual consiste en la recolección de datos con una orientación cuantitativa y cualitativa.

La perspectiva cuantitativa se inscribirá en conceptos de las Necesidades Fundamentales de M.Max- Neef y la teoría de los Dos Factores de F.Herzberg, El instrumento cualitativo que se ocupara se base en un cuestionario de 78 preguntas, aplicado a 102 docentes de los establecimientos municipales mixtos delimitados en el universo.

En cuanto al enfoque cualitativo, éste se fundamentara bajo la técnica de la entrevista semiestructurada, la cual tendrá como propósito conocer, interpretar y analizar la triangulación de las dimensiones laboral, personal y familiar.

1. Fundamentación del Problema

La propuesta metodológica del presente Seminario de título, reside en llevar a cabo una Investigación mixta Exploratoria – Descriptiva, el cual



develará la Calidad de Vida los y las docentes de los establecimientos educacionales mixtos del plan de Valparaíso.

El término Investigación, es definida como un conjunto de procesos sistematización, críticos y empíricos que se aplican al estudio (Hernández, 2010). La cual permitirá la obtención de nuevos conocimientos y poder obtener resultados que lleven a propuestas para la solución de la problemática a abordar.

La investigación a realizar por el equipo seminarista, es una necesidad interna de la institución patrocinante, la cual surge debido a los conflictos latentes entre docentes y las instituciones encargadas del área de educación. Además es de relevancia mencionar que es una instancia pionera en la incursión de materias enfocadas hacia el cuerpo docente, la cual permite abrir nuevos caminos para el desarrollo de la profesión del trabajo social en el área de educación.

Dicha investigación permitirá generar propuestas para la acción mediante los recursos que posea CORMUVAL, las cuales podrían ser un aporte en la mejora de la calidad de vida laboral de los y las docentes.

2. Diseño de investigación

El presente estudio se inscribe en un enfoque de investigación mixta, la cual es definida por Hernández (2008) ³⁹ como un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como sus integración conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. Será de tipo exploratorio- descriptiva, el estudio exploratorio se realiza cuando el objetivo es examinar un tema poco estudiado⁴⁰, como lo es el caso de la temática calidad de vida laboral docente, la cual no ha sido abordada a nivel institucional y de la cual se poseen escasos antecedentes a nivel comunal.

En cuanto a la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de grupo o población⁴¹. Su propósito es describir situaciones y eventos de la Calidad de Vida Laboral Docente, buscando especificar los factores más importantes que inciden en la vida de personas, grupos de los establecimientos educacionales a cargo de la Institución CORMUVAL.

³⁹ Hernández. R, "Metodología de la Investigación", 5º Edición, Editorial McGraw- Hill, 2010, p. 546

⁴⁰ Hernández Op. Cit p.79

⁴¹ Hernández. Op. Cit. p.80



Para el desarrollo de lo anterior, se hace necesario establecer un Modelo de trabajo, que permitirá la consecución de objetivos planteados en la investigación. El modelo a ocupar será una construcción propia, en base a la información recabada, analizada y seleccionada por el equipo seminarista.

3. Delimitación del tema

La delimitación del estudio es conocer la calidad de vida de los docentes de enseñanza media de los liceos municipalizados del plan de la comuna de Valparaíso, se enfocará en las siguientes variables y dimensiones:

A. **Variable de necesidades axiológicas;** cuyas dimensiones serán subsistencia y ocio. Esta variable posee un enfoque cuantitativo.

I. Subsistencia: Conjunto de medios necesarios para el desarrollo de la vida humana de los docentes, con un enfoque desde la perspectiva de la salud considerando con esto el nivel de bienestar físico y psicológico.

- **Salud física:** Es el estado de bienestar donde el cuerpo funciona de manera óptima, que puede ser alterado por la presencia de enfermedades que afectan el buen funcionamiento fisiológico del organismo de los docentes, Se indagará a cerca de los tipos de enfermedades físicas que afectan a los y las docentes derivadas de su propio quehacer profesional en el último periodo académico
- **Salud mental:** Es el estado de bienestar en el cual los y las docentes son consciente de sus propias capacidades, afrontando las tensiones normales de la vida, trabajando de forma productiva y fructífera. Se pesquisará sobre los tipos de enfermedades mentales que aquejan a los y las docentes procedentes de su labor profesional en el último periodo académico

II. Ocio: es entendido como el uso del tiempo libre de los y las docentes, enfocándose principalmente en las actividades deportivas, actividades placenteras personales y las actividades en compañía de otros.

B. **Variable de factores higiénicos,** de la cual se extraerán tres dimensiones: remuneraciones, condiciones laborales y clima laboral. Está Variable posee un enfoque Cuantitativo.

I. Remuneraciones: son las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir los y las docentes del empleador por causa del contrato de trabajo. De la dimensión mencionada se desprenderán los siguientes indicadores sueldo.



- **Sueldo:** es la cantidad fija de dinero que se recibe por la labor realizada.

II. Condiciones laborales: Es aquella que se encuentra vinculada al estado del entorno laboral, tales como; jornada laboral, sobrecarga laboral, infraestructura y adaptabilidad.

- **Jornada laboral:** es aquella que está formada por el número de horas que los y las docentes están obligado a trabajar efectivamente, la jornada representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio. De ello se desprenden las horas lectivas y no lectivas.
 - Horas lectivas: Clases dentro del aula
 - Horas no lectivas: Atención de padres y apoderados, atención alumnos/as, reunión de apoderados, labores administrativas, consejo escolar y de profesores, actividades extra programáticas.
- **Sobrecarga laboral:** Es un contraste entre el tiempo de horas por contrato (75% de horas lectivas y 25% de horas no lectivas) y el tiempo efectivo en el cual llevan a cabo las actividades los y las docentes; Por lo cual se considerara sobre carga laboral a todo aquello que exceda el tiempo estipulado en la jornada laboral de contrato según horas lectivas y no lectivas.
 - **Tiempo insuficiente;** Los y las docentes se ven *incapacitados de satisfacer todas sus exigencias laborales*, por lo cual deben terminar sus *deberes en sus hogares*.
- **Infraestructura:** conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para el funcionamiento del lugar de trabajo de los y las docentes. Por lo que se desprenden los indicadores que serían, aulas de clases y espacios exclusivos para el cuerpo docente.
 - **Aulas de clases:** Tamaño de las salas, cantidad de salas, condiciones materiales, equipamiento adecuado en cada sala y condiciones de éstos.
 - **Espacios exclusivos para el cuerpo docente:** condiciones materiales de la sala de profesores, equipamiento de ésta, tamaño, condiciones de comedor del cuerpo docente.
 - **Adaptabilidad:** hace referencia a la adecuación rápida del cuerpo docente a las condiciones de su lugar de trabajo. Es por ello que se desglosa como indicador las exigencias ergonómicas, las cuales se definen como, las capacidades de adaptarse a las exigencias de los establecimientos educacionales, de la cual se desprenden los siguientes subindicadores, jornada laboral de pie, forzar la voz, sentarse en mueble incomodo, esfuerzo físico excesivo, postura incomoda, iluminación deficiente, temperatura inadecuada y ambiente ruidoso.



III. Clima laboral: hace referencia a las interacciones sociales que establecen los y las docentes dentro de su contexto laboral.

- **Interacciones sociales:** se entienden como el lazo o vínculo que existe entre las personas, en este ámbito es relevante indagar en la relación de compañeros de trabajo y relación con los superiores de los y las docentes.
 - **Relación compañeros de trabajo:** se pretende indagar en el trabajo en equipo y en el compañerismo que se da entre el cuerpo docente.
 - **Relación con superiores:** es relevante conocer la relación que posee el cuerpo docente con sus jefes o directores.
 - **Relación con alumnos:** es importante investigar el trato que existe con los estudiantes, ya que es el pilar primordial de la docencia.
 - **Relación con apoderados:** es de menester inquirir en dicha relación, ya que se conocer el trato que existe entre ambos y la colaboración que entregan los apoderados en la educación de sus pupilos.

En relación a las variables cualitativas, de las dimensiones de la calidad de vida laboral de los docentes que inciden en el equilibrio del cuerpo docente, se han distinguido tres categorías, las cuales son Dimensión laboral, personal, familiar, permitiendo visualizar el siguiente núcleo temático: Frecuencia destinados a las dimensiones. Como segunda categoría se encuentra la relación laboral-familiar, de la cual es posible detectar la relación la interacción familiar que los y las profesores/as logran establecer de manera balanceada, para ello se analizará el tiempo en familia y pareja, comunicación familia y pareja; en cuanto a la tercera relación laboral-personal se hará hincapié en el equilibrio que logren entre estos ámbitos principalmente en el desarrollo personal, principalmente en y tiempo para realizar actividades personales.

En cuanto a la integración de las dimensiones mencionadas anteriormente es posible diferenciar tres dimensiones; la primera de ella es la Interacción entre las tres dimensiones, en donde se deducen los siguientes núcleos temáticos triangulación de las dimensiones y factores que inciden en la triangulación, la segunda es Interacción Familiar, en donde se indagará sobre el desarrollo familiar, por último se encuentra el Desarrollo Personal, en donde es importante conocer la realización del docente.

4. Sistema de objetivos

4.1 Objetivo General:



“Conocer la calidad de vida laboral que poseen las y los docentes de los establecimientos de enseñanza media mixtos del plan de Valparaíso pertenecientes a CORMUVAL, mediante una investigación exploratoria descriptiva durante los meses de mayo a septiembre del año 2015.”

4.2 Objetivos Específicos:

1. Detectar las necesidades axiológicas de subsistencia en relación a la salud física - mental y la necesidad de ocio.
2. Determinar los factores higiénicos, en relación a las condiciones laborales, remuneración y clima laboral.
3. Identificar los factores motivadores, en relación al sentimiento de autorrealización y reconocimiento por una labor bien realizada.
4. Describir las características de las dimensiones personal, familiar y laboral de los y las docentes según importancia, disgusto y frecuencia con las cuales realiza las labores de cada dimensión.
5. Analizar la percepción de la interacción de las dimensiones familiar- personal- laboral de los y las docentes precisando la triangulación de las dimensiones y relaciones de laboral- familiar y laboral personal.

5. Sujeto de Investigación

La Corporación Municipal de Valparaíso, cuenta con un área de educación, encargada de velar por el buen funcionamiento de los cincuenta cinco establecimientos educacionales municipalizados de la comuna de Valparaíso. Dentro de esta área, se encuentra el sujeto de atención de la investigación a realizar, que se refiere a las y los docentes de enseñanza media de los establecimientos educacionales. Este cuerpo docente se encuentra distribuido en doce de los cincuenta y cinco establecimientos educacionales que son en total de la comuna.

Tabla Nº 10: *Universo de los Establecimientos Educacionales E.M.*

Nombre establecimientos	Docentes Mujeres	Docentes Hombres	Total Docentes
Instituto Superior de Comercio Francisco Araya Bennett	59	53	112
Liceo Técnico de Valparaíso	56	31	87



Liceo Eduardo de la Barra	47	41	88
Liceo Bicentenario Valparaíso	23	11	34
Liceo Matilde Brandau de Ross	37	18	55
	461	315	376

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista en base a datos de MINEDUC. 2015.

6. Diseño Cuantitativo

6.1 Universo y Muestra Cuantitativa

El Universo de los y las Docentes de E.M de los Establecimientos Educacionales Municipalizados Mixtos, es de 376 docentes. Acorde a esto la muestra se obtendrá a partir de un nivel de confianza del 90%, con un margen de error del 7% y con un 50% de Heterogeneidad, dando como resultado una muestra recomendada de 102 profesores.

Tabla Nº11: *Tipo de Muestra Cuantitativa*

Tipo	Definición
Probabilístico Estratificado Proporcional	Este muestreo hace referencia a la identificación de subconjuntos, estratos de población, claramente diferenciados.

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

6.2. Instrumentos de recolección de Datos cuantitativos

Encuesta: Es un Técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población⁴².

Para el levantamiento de datos, el equipo seminarista utilizará un instrumento realizado previamente y el cual constará de 78 preguntas, de carácter cerradas y abiertas, dirigidas al cuerpo docente de los establecimientos de educación media mixtos de la corporación municipal de Valparaíso. Las preguntas serán ordenadas según ítems de interés y acorde a los objetivos planteados anteriormente. Cabe destacar que la encuesta será anónima en cuanto a personas, si bien no interesan datos personales, como el nombre, Rut, etc. si será relevante identificar el establecimiento al cual pertenecen los docentes a los cuales se les aplica el instrumento de medición, así como también sus años de docencia, género y años que lleva trabajando.

⁴² <http://metodologiacuaitativaycuantitativa.blogspot.cl/2015/03/encuesta.html?q=encuesta>, Visitado el 4 de Junio de 2015.



6.3 Requisitos de los instrumentos de medición

Tabla N° 12: *Requisitos del instrumento de medición*

Confiabilidad	Entendida como el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce resultados consistentes y coherentes
Validez	Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.
Objetividad	Se refiere al grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran califican e interpretan.

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista en base a Hernández “Metodología de la investigación”, 2010.

6.4. Plan de Análisis Cuantitativos

Los datos cuantitativos serán analizados, por un programa estadístico llamado SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), el cual permitirá cruzar variables que permitan interrelacionar los factores que inciden en la calidad de vida laboral docente, además de ejemplificar por medio de gráficos la visualización de los resultados numéricos de manera más clara y sintetizada, describiendo e interpretando los datos y la inferencias de éstos. A su vez se utilizarán tablas de doble entrada, las cuales brindan información estadística de dos eventos relacionados entre sí, es decir el cruce de variables.

7. Diseño Cualitativo

7.1 Universo y Muestra Cualitativa

La muestra cualitativa tendrá las siguientes características para la selección de los entrevistados: docentes de aula y que sean hombre y mujeres.

Tabla N°13: *Tipo de Muestra Cualitativa*

Muestra	Definición
Saturación	Selección de casos de acuerdo con tipologías teóricas en número tal que la información sea reiterada.

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista. 2015.

7.2 Criterios de selección



- Docentes de diferentes establecimientos educacionales.
- Docentes de establecimientos educacionales pertenecientes a CORMUVAL.
- Profesionales de la educación de diferente sexo.
- Profesores de diferentes edades.
- Educadores que realicen horas en aula.
- Voluntariedad para ser entrevistado.

7.3 Instrumentos de Recolección de Datos Cualitativos

- **Entrevista Semi Estructurada:** Es una plática entre un investigador y una persona que responde a preguntas orientadas a obtener la información exigida por los objetivos de un estudio. Como técnica de recolección va desde la interrogación estandarizada hasta la conversación libre, en ambos casos se recurre a una guía que puede ser un formulario o esquema de cuestiones que han de orientar la conversación.

Para la presente investigación se utilizará el tipo de entrevista semi estructurada, la cual contará de nueve preguntas abiertas, con posibilidades de realizar contra preguntas, las cuales que permitirán obtener un estudio en profundidad, ya que arrojará los resultados de la relación que poseen los y las docentes en las siguientes dimensiones; relación familiar- laboral y relación personal- laboral. La entrevista será de carácter anónima y voluntaria, no obstante se contemplarán ciertas características al momento de realizar las entrevistas, las cuales son mencionadas en el punto anterior.

7.4 Criterios de Rigor

Tabla Nº 14: *Criterios de rigor*

Criterio	Descripción
----------	-------------

Dependencia	Este criterio hace referencia a la estabilidad de los datos. En la investigación cualitativa, por su complejidad, la estabilidad de los datos no está asegurada, como tampoco es posible la replicabilidad exacta de un estudio realizado bajo este paradigma debido a la amplia diversidad de situaciones o realidades analizadas por el investigador. Sin embargo, a pesar de la variabilidad de los datos, el investigador debe procurar una relativa estabilidad en la información que recoge y analiza sin perder de vista que por la naturaleza de la investigación cualitativa siempre tendrá un cierto grado de inestabilidad (Noreña, 2012).
Confirmabilidad	Es el paralelo cualitativo de la objetividad en la investigación cuantitativa. Este criterio está vinculado a la credibilidad y se refiere a demostrar que hemos minimizado los sesgos y tendencias del investigador. Implica rastrear los datos en su fuente y la explicación de la lógica utilizada para interpretarlos (Hernández, 2006).
Credibilidad	Alude a la confianza en la veracidad de los descubrimientos realizados en una investigación y hace referencia a la necesidad de que exista un isomorfismo entre los resultados de la investigación y las percepciones que los sujetos participantes poseen de la realidad estudiada (Rodríguez Gómez, 1996).
Transferibilidad	La transferibilidad o aplicabilidad consiste en poder transferir los resultados de la investigación a otros contextos. Si se habla de transferibilidad se tiene en cuenta que los fenómenos estudiados están íntimamente vinculados a los momentos, a las situaciones del contexto y a los sujetos participantes de la investigación. La manera de lograr este criterio es a través de una descripción exhaustiva de las características del contexto en que se realiza la investigación y de los sujetos participantes. Dicha descripción servirá para realizar comparaciones y descubrir lo común y lo específico con otros estudios (Noreña, 2012).

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

7.5 Plan de Análisis Cualitativo

Para el analizar los datos cualitativos, se recurrirá a la técnica de análisis de contenido, la cual es una técnica de investigación, cuya finalidad es la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación o de cualquier otra manifestación de la conducta.

Se destina a formular ciertos datos, inferencias reproducibles y validas que puedan aplicarse a su contexto.

Este tipo de análisis se utilizará a las entrevistas semiestructuradas que se aplicarán la población objeto, con el fin de valorizar y plasmar las opiniones de los sujetos en la propuesta de intervención para mejorar la calidad de vida laboral de los docentes.

8. Fuentes de Información



Para el presente seminario de título, se utilizarán tres fuentes de información que sustentaran el proceso investigativo, estas se dividen en:

- Primarias: referente a todo aquello que proveerá información directa y de primera mano sobre la temática de calidad de vida laboral docente, siendo un material original que no ha sido interpretado, o evaluado por otra persona, a través de entrevistas a agentes claves y encuesta semiestructurada.
- Secundarias: Resultado del análisis e interpreta del equipo seminarista sobre la información obtenida a través de la fuente primaria. Que permitirá realizar propuestas para la acción referente a la calidad de vida laboral docente.
- Terciarias: Enumerara, recopilara y catalogará las fuentes de información primarias y secundarias a utilizar en el seminario de título.



CAPITULO IV

ANALISIS DE DATOS



Presentación



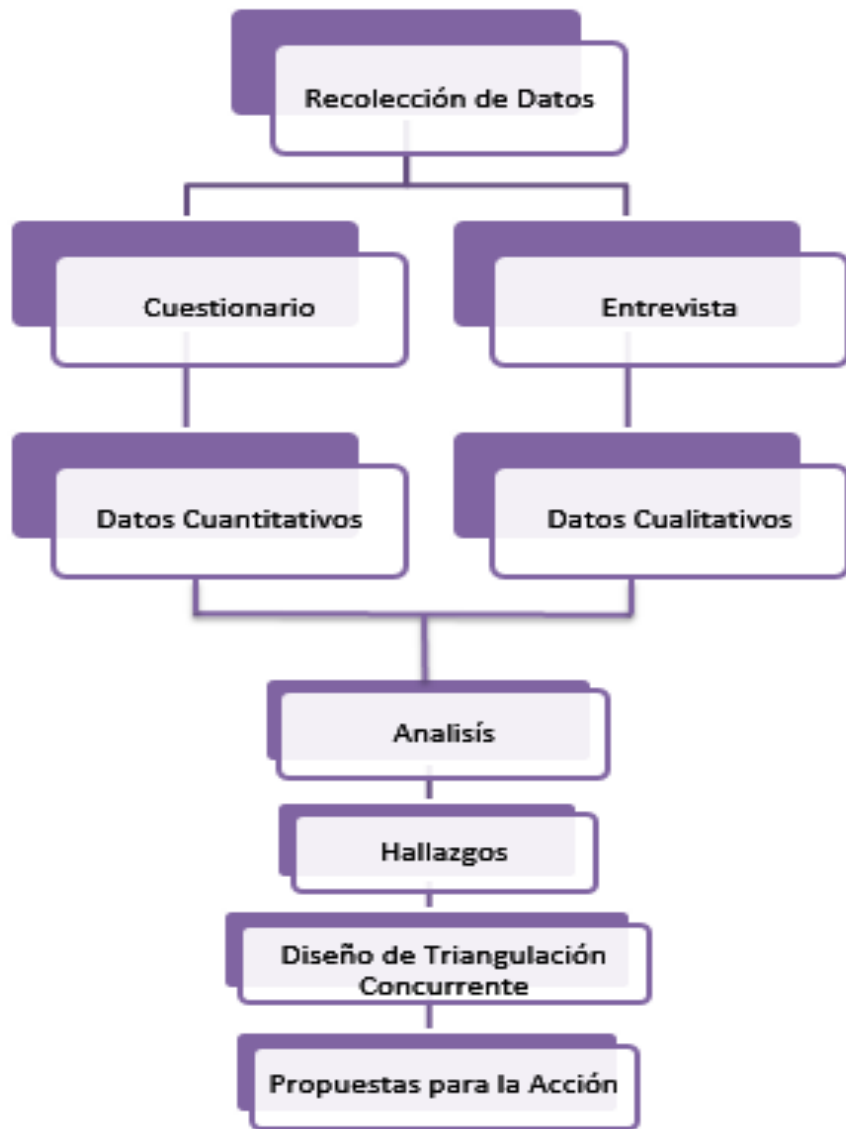
En el presente capítulo se presenta la información recabada a partir de los instrumentos aplicados, los cuales permitieron el análisis e interpretación de estos.

En primer lugar se exhibirán los antecedentes generales de los y las docentes, los cuales permiten otorgar características que engloban a la muestra estudiada, la que corresponde a 102 profesionales de establecimientos educacionales mixtos del plan de Valparaíso.

En segundo lugar se analizarán los datos cuantitativos, relacionados con las variables, salud física, salud mental, ocio, remuneración, condiciones laborales, clima laboral, sentimiento de autorrealización y reconocimiento por una labor bien hecha, que guardan directa relación con la calidad de vida de la muestra estudiada.

Posteriormente se indagará sobre la percepción de los y las educadores/as a cerca del equilibrio que se establece a través de la triangulación de las dimensiones personal, familiar y laboral.

Finalmente se expone una apreciación de la integración de todas las variables anteriormente mencionadas, las cuales permitirán dar a conocer la calidad de vida laboral de los y las docentes



Fuente: Equipo Seminarista, 2015

ANALISIS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS



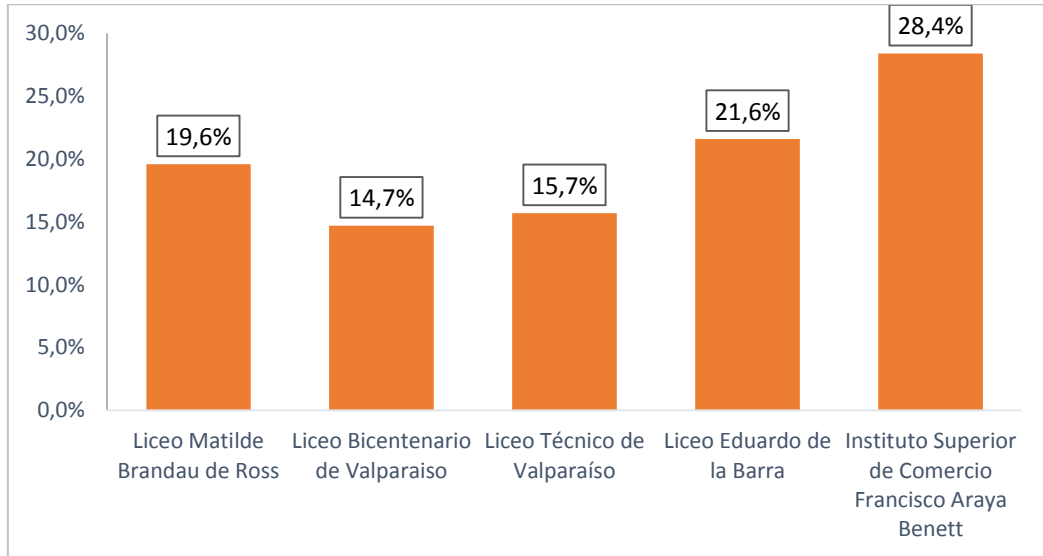
A continuación se presentan los resultados Cuantitativos de los y las docentes de establecimientos mixtos de la Corporación Municipal de Valparaíso.

1. Análisis de Antecedentes generales



GRAFICO Nº 1

Establecimientos Educativos

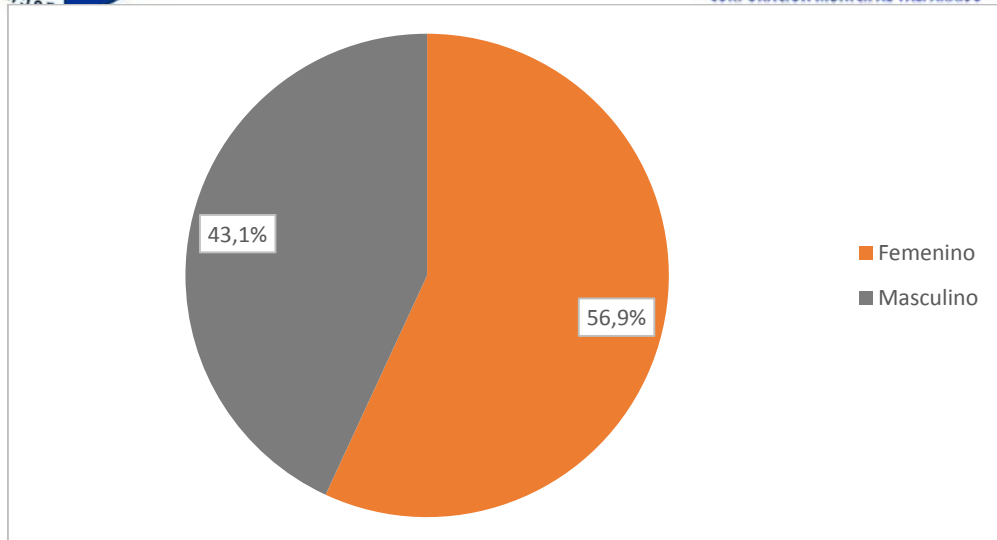


Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Es posible inferir que la mayor cantidad de docentes que accedieron a ser encuestados corresponden al Instituto Superior de Comercio Francisco Araya Benett (28,4%), mientras que el Liceo Bicentenario de Valparaíso posee la menor cantidad de docentes sondeados (14,7%). Esto se debe a las gestiones que realizaron los directivos de los establecimientos educativos para conseguir profesores voluntarios que accedieran a responder los instrumentos. También es relevante destacar que el primer establecimiento posee la mayor concentración de educadores en su dotación; con 112 docentes, en cambio el segundo Liceo sólo posee 34 profesores, lo cual se puede apreciar en el capítulo Nº1 de este Seminario de Título.

GRAFICO Nº2

Sexo del Docente

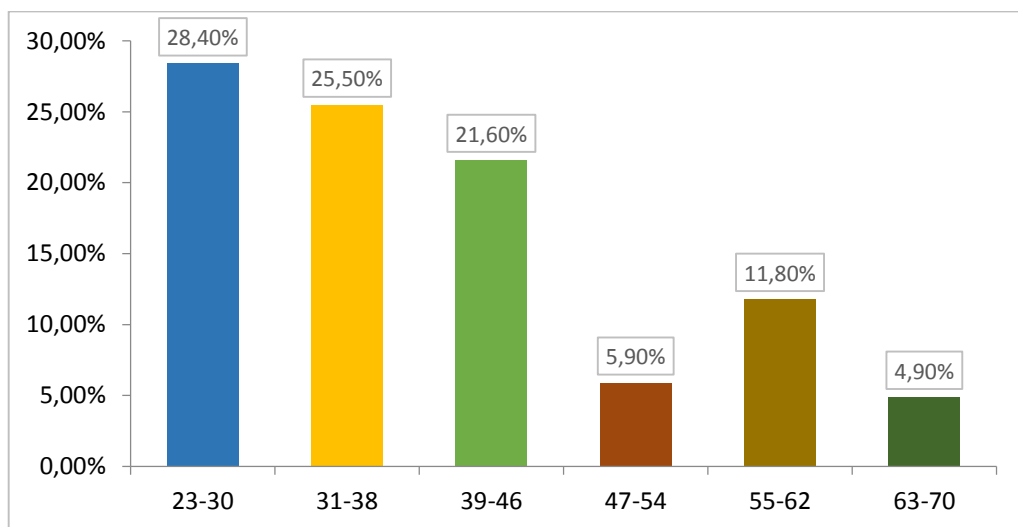


Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Como se puede apreciar por medio del gráfico circular; la mayoría de los encuestados pertenecen al sexo femenino (57%), mientras que el 43% del género masculino, lo cual se puede explicar a que la dotación de mujeres que posee cada establecimiento educacional es mayor que la cantidad de hombres contratados, se podría inferir que existe una distinción de género al momento de escoger la carrera docente.

GRAFICO N°3

Edad del Docente



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

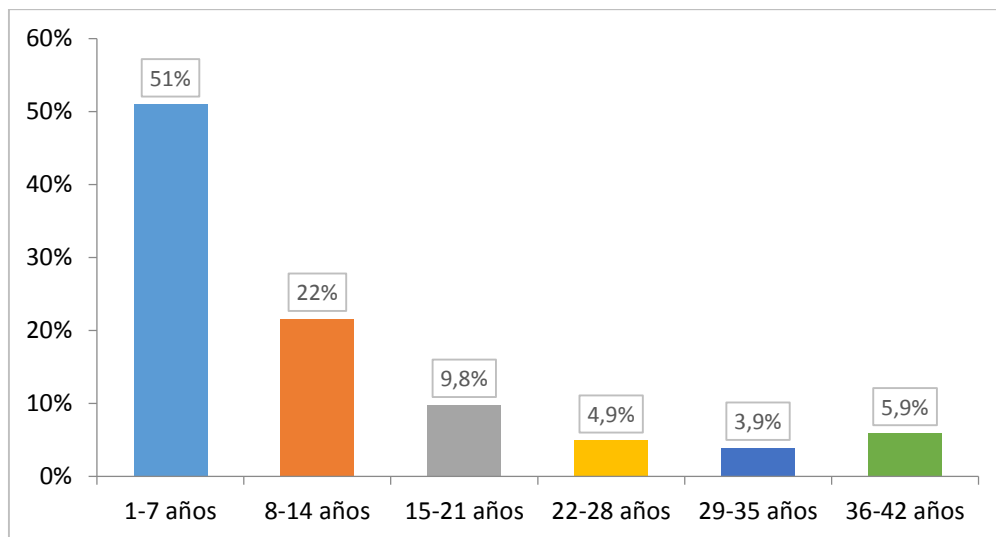
El gráfico presenta una inclinación mayoritaria hacia los rangos de edad entre los 23 a 30 años, esto se podría deber a que los establecimientos educacionales requieren una mayor dotación por lo cual contratan docentes egresados recientemente. Lo cual se puede traducir en una necesidad de innovación la manera de realizar las clases, buscando nuevas competencias que se encuentren más actualizadas en información y que se transforman en un aporte en el sistema educacional complementando la experiencia y conocimiento de los docentes con mayor trayectoria. El porcentaje de edad



se encontró entre los educadores de 63- 70 años, esta situación se explica debido a que en este tramo etario los profesionales comienzan a jubilar.

GRAFICO Nº 4

Años de Docencia



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Es importante señalar que para el análisis y procesamiento de los resultados, se tuvo que estratificar rangos de edad en el programa estadístico S.P.S.S. Así mismo y por medio del cuadro anterior se puede establecer la cantidad de años de docencia que poseen los y las docentes de todos los establecimientos educacionales mixtos encuestados.

Según la cantidad de años de docencia que presentaron los encuestados, se puede establecer qué existen dos rangos que abarcan la mayor proporción. El rango de 1 a 7 años abarcó un 51 %, seguido de un 21, 6% representado desde los 8 a 14 años de ejercicio profesional docente.

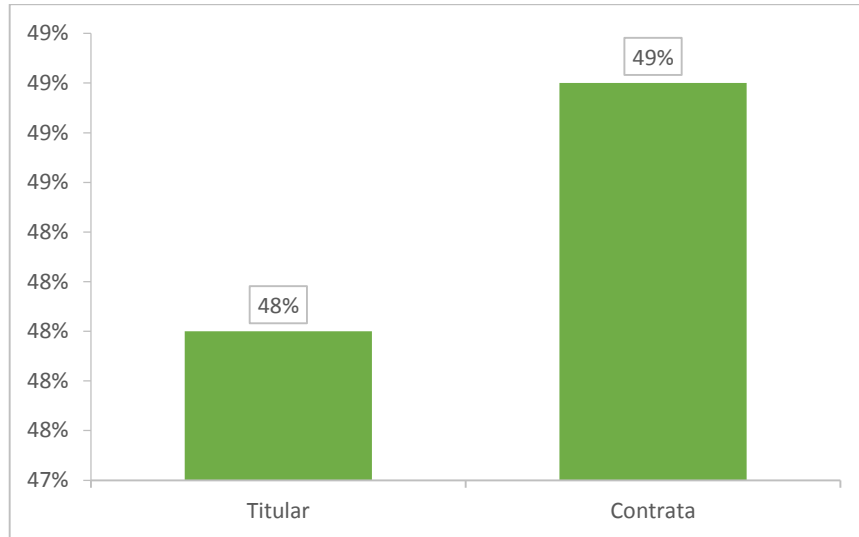
La cantidad de años de docencia en que ejercen los profesores ha ido variando durante la educación chilena., se deduce que se vuelve complejo extender los años de servicio de los docentes debido a la incertidumbre, insatisfacción, cansancio, sensación de sentirse subvalorados por el Estado y por la sociedad, además de ser malamente retribuidos por años de labor pedagógica.

Es importante destacar que los años de ejercicio de su labor se encuentra relacionado con la edad de los profesionales que participaron de la encuesta los cuales tenían entre 23 a 30 años de edad, por lo que se deduce que entre más joven es el docente menor es su cantidad de años como educador.



GRAFICO N°5

Tipo de Contrato del Docente



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

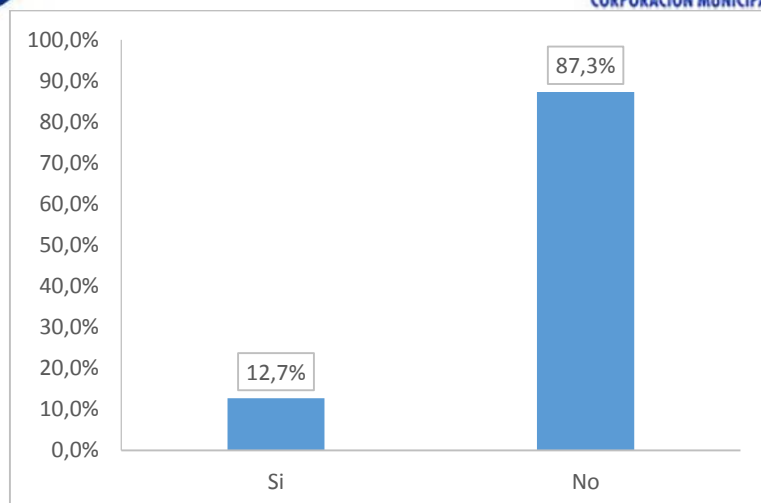
Según el Artículo 69 del Estatuto Docente Chileno, los profesionales de la educación pueden ingresar a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados. Los titulares son aquellos que ingresan a la dotación docente previo concurso público de antecedentes y los contratados son aquellos que desempeñan labores transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Según los datos presentados por el gráfico N°5, los docentes encuestados poseen una similitud en los tipos de contrato a los cuales están adscritos. Por una parte los docentes en modalidad de contrata poseen un 49%, lo que es contrastado con un 48% de los docentes en modalidad de titular.

Se puede inferir que existen docentes contratados por un tiempo limitado o para que realice funciones determinadas, los cuales son escogidos por los mismos establecimientos educacionales y no por concurso público.

GRAFICO N°6

Docentes que ejercen en otro establecimiento educacional

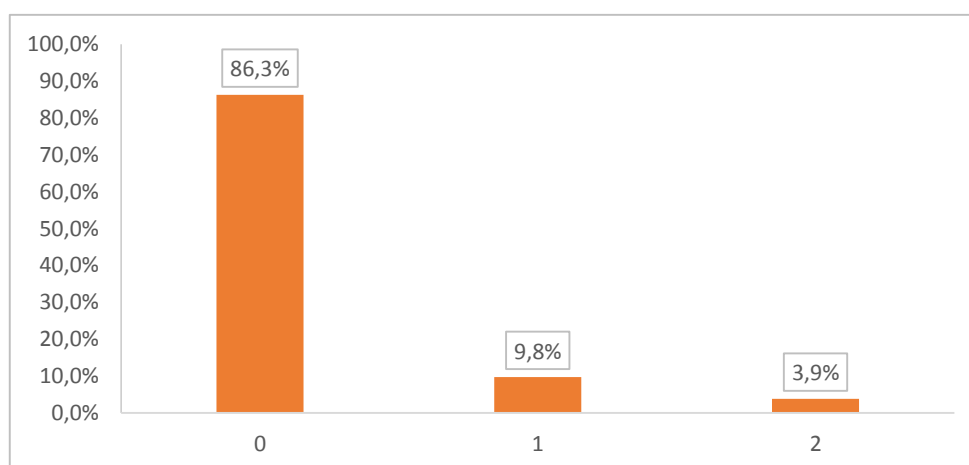


Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

En relación al ejercicio profesional de los y las docentes en otros establecimientos educacionales, aparte del cual realizan la labor actual, se desglosan los siguientes resultados; El 87,3 % de los y las docentes no ejercen su labor en otro establecimiento educacional. Sin embargo existe un porcentaje menor que si lo hace, el cual corresponde al 12,7% de los encuestados. Esta pregunta se enfoca en hallar “profesores taxis”, como se les denomina a los educadores que ejercen en más de un establecimiento educacional. Sin embargo se encontró con que una mínima cantidad ejerce su labor en otros colegios, lo que podría indicar que estos tienen una carga académica baja en la entidad educativa que se aplicó el instrumento, por lo que necesitan de más ingresos que le permitan cubrir sus necesidades.

Gráfico N° 7

Número de establecimientos en que ejerce el docente



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Los resultados indican que mayoritariamente los docentes no ejercen una labor en otro establecimiento educacional (86,3%), sin embargo existen profesores que si lo hacen. Los docentes que laboran en solo un establecimiento corresponden al 9,8%. Mientas que los que trabajan en



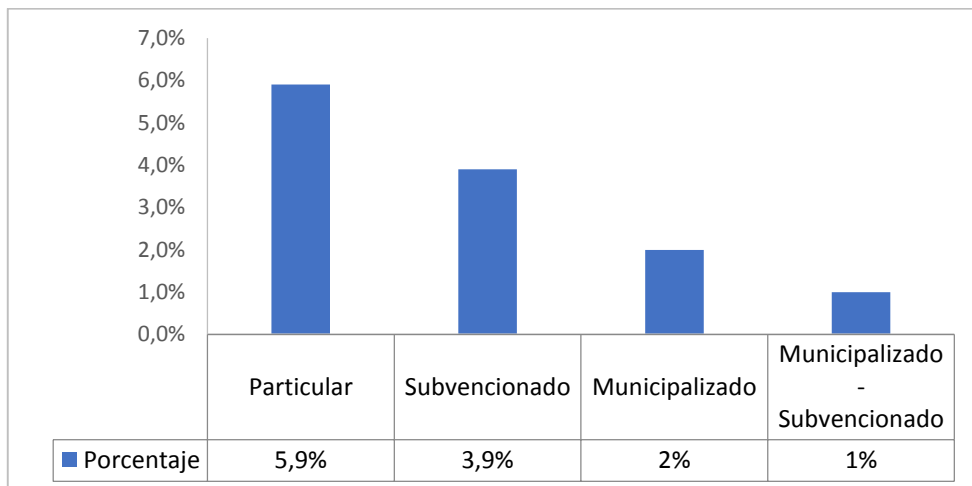
dos establecimientos educacionales anexos al que se desempeñan actualmente corresponden al 3,9%, a los que se les denomina “profesores taxis”.

Así mismo un total de 13,7% de los profesores establece ejercer su labor docente en otro establecimiento educacional. Este porcentaje no es menor, puesto que exhibe una realidad laboral y como un probable indicador de la insuficiencia salarial.

A la doble jornada de trabajo remunerado se agrega en muchos casos la carga laboral doméstica y, en la gran mayoría, la cantidad de tareas relacionadas con el trabajo docente que se realizan fuera del horario laboral. Predomina la práctica de considerar sólo la docencia en el aula acotada al espacio físico del establecimiento, como trabajo remunerable sin incluir las horas destinadas a preparación, estudio y resolución de problemas.

Gráfico N° 8

Tipo de Establecimiento en el que realiza su labor docente.



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

El tipo de establecimiento en el cual se desempeñan los docentes aparte de donde fue aplicado el Instrumento de la Investigación fue establecido en cuatro categorías de respuestas. Los datos obtenidos presentan una línea de tendencia descendente desde lo particular, subvencionado y municipalizado. En donde el porcentaje mayor de profesores/as que trabajan en otro establecimiento se acogen al sistema particular (5,9%), seguido de los establecimientos subvencionados (3,9%) y los municipalizados con un 2%. Esta tendencia se podría deber a que los colegios particulares se caracterizan por ofrecer mejores remuneraciones, lo cual se transforma en es un incentivo para que estos escojan ejercer su labor en dichos

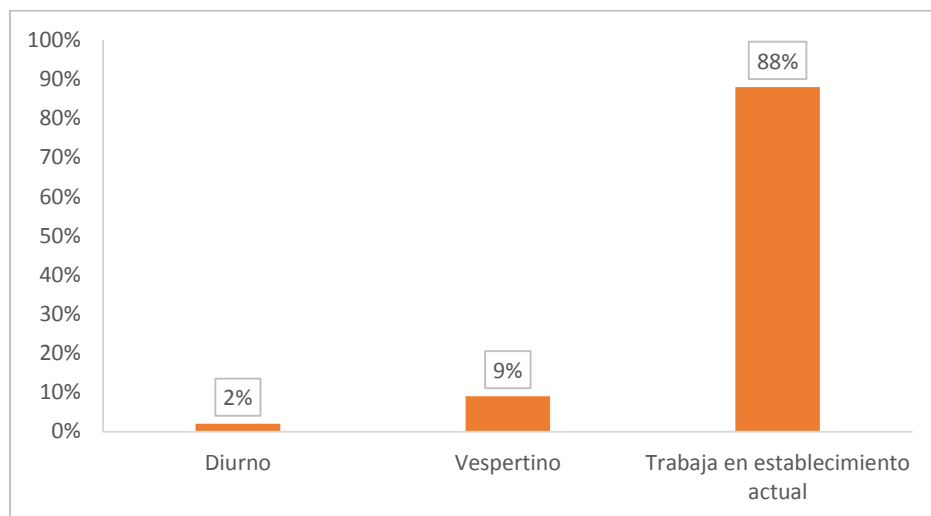


establecimientos permitiéndoles de esta manera poseer ingresos más altos para cubrir sus necesidades económicas.

Acorde a lo anterior, los docentes realizan su labor en dichos establecimientos en diferentes horarios, los cuales se distinguen en diurno, vespertino y en aquellos ejercidos en ambos a la vez; esto tomando en cuenta que algunos docentes ejercen su labor en más de un horario.

GRAFICO N°9

Horario de la Labor del Docente

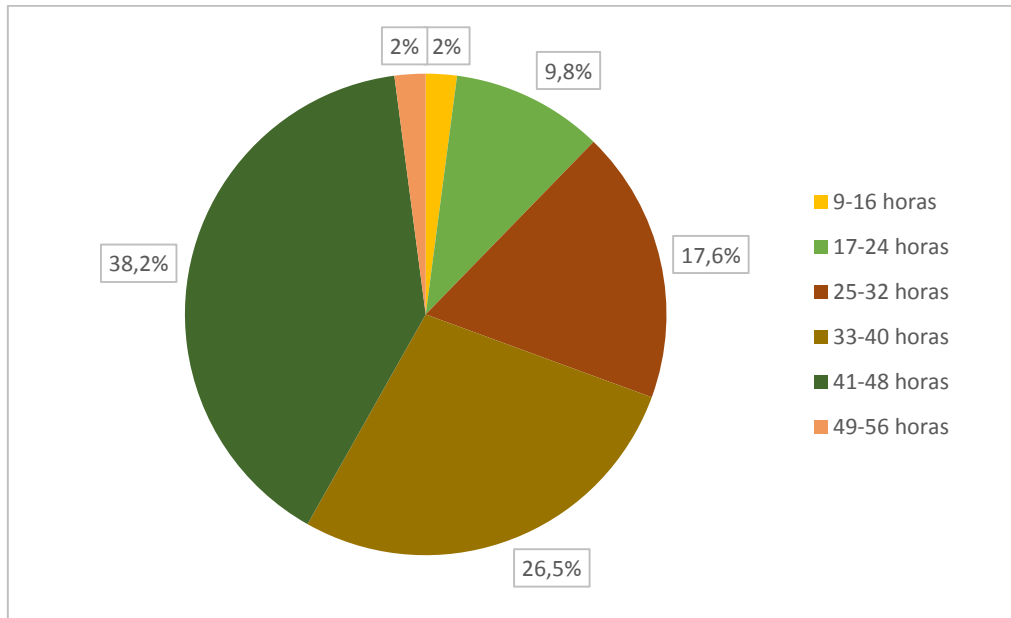


Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

El 8,8 % de los encuestados manifestaron trabajar en horarios diurnos, mientras que un 2% realiza labores en horarios vespertinos. Se puede deducir que los docentes que pueden trabajar en la modalidad diurna de manera extra debido a que su horario es compatible con la jornada laboral que poseen en el establecimiento de educación donde fueron encuestados. En cambio los profesionales que deben ejercer en horario vespertino se podrían deber a que no cuentan con la flexibilidad anteriormente mencionada.

GRAFICO N° 10

Horas Semanales que trabaja el docente, considerando la totalidad de establecimientos en los que labora.

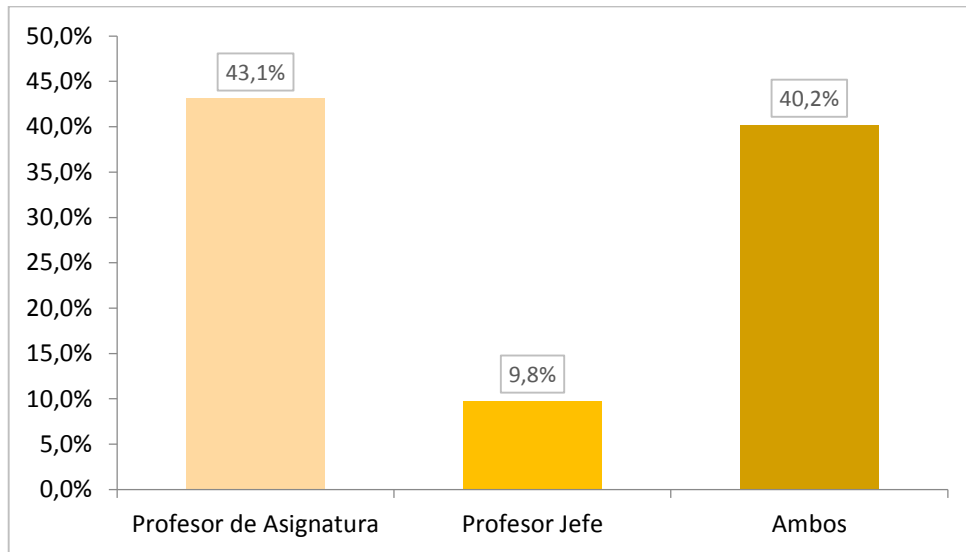


Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Considerando la cantidad de horas semanales que trabajan los docentes se pueden identificar las siguientes apreciaciones desprendidas del programa estadístico S.P.S.S.

Como se puede apreciar en la ilustración, la cantidad de horas laborales, es muy alta entre el rango de 41 y 48 horas (38,2%); es decir existe una acumulación de carga laboral, lo que disminuye el tiempo libre, convirtiéndose en un factor de riesgo para su salud y bienestar. El menor porcentaje obtenido (2%) se encuentra en los profesionales que ejercen su labor entre 9 a 16 horas semanales, lo que indicaría claramente que posee una escasa carga horaria, mientras que el segundo rango se encuentra entre las 49 a 56 horas, lo que evidencia un exceso de carga laboral, esto se relaciona la presencia de “profesores taxis” que participaron de la encuesta, los cuales se ven obligados a trabajar en más de un establecimiento educacional para obtener mayores ingresos económicos.

Tipo de Cargo que posee el Docente



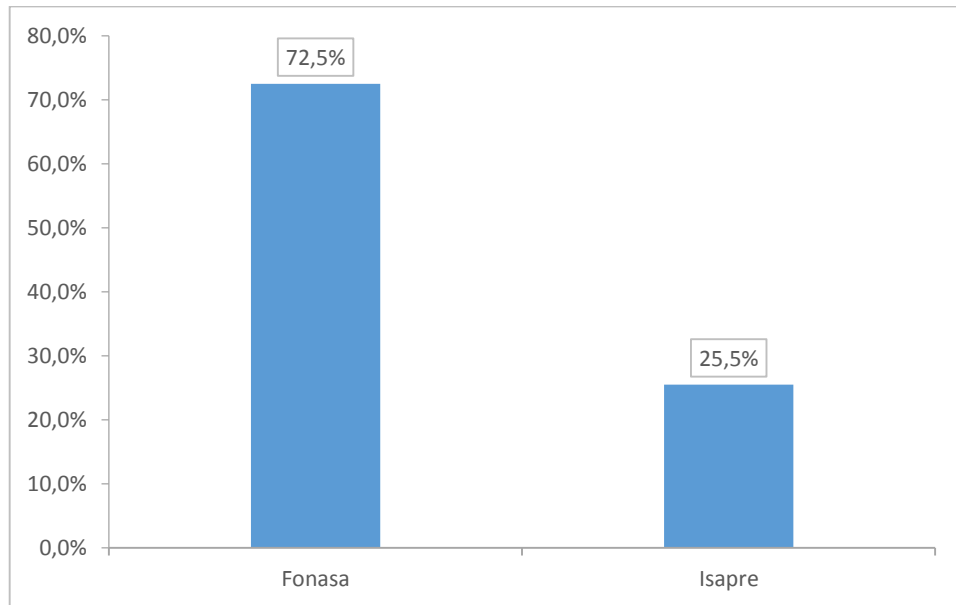
Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Según el tipo de cargo que poseen los docentes se establecieron tres tipos; aquellos que cumplían el rol de profesor de asignatura, los que cumplían el rol de profesor jefe y aquellos que cumplían el doble rol de profesor jefe con asignaturas. De la totalidad de encuestados, la tendencia principal se orienta hacia los docentes que ejercen el cargo de profesor de asignatura (43,1 %). En segunda instancia se posiciona con un 9,8 % el cargo de profesor jefe. La rol de jefatura depende de la cantidad de cursos que posea el establecimiento educacional, es por esta razón que la mayoría de los encuestados sólo es docente de asignatura, ya que no cuentan con un curso disponible. Además la mayoría de los sujetos indico estar empleado bajo la modalidad de contrata, por lo cual la jefatura le correspondería a los docentes de planta.



GRAFICO Nº 12

Previsión que posee el Docente



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Acorde a la previsión que poseen los docentes de los establecimientos Municipales Mixtos de la Corporación Municipal de Valparaíso, se aprecian los siguientes antecedentes de la tabla presentada anteriormente. Los profesionales de la educación que pertenecen al Fondo Nacional de Salud (FONASA), presentan el mayor porcentaje con un 72,5%. Por otra parte el menor porcentaje se reconoce en el sistema privado de las ISAPRES (25,5%). Esta diferencia de porcentajes se podría deber a que FONASA retiene un 7% del sueldo bruto mensual, mientras que en las ISAPRES este valor puede superar a la de la cotización legal obligatoria pues depende del plan que el trabajador haya contratado.

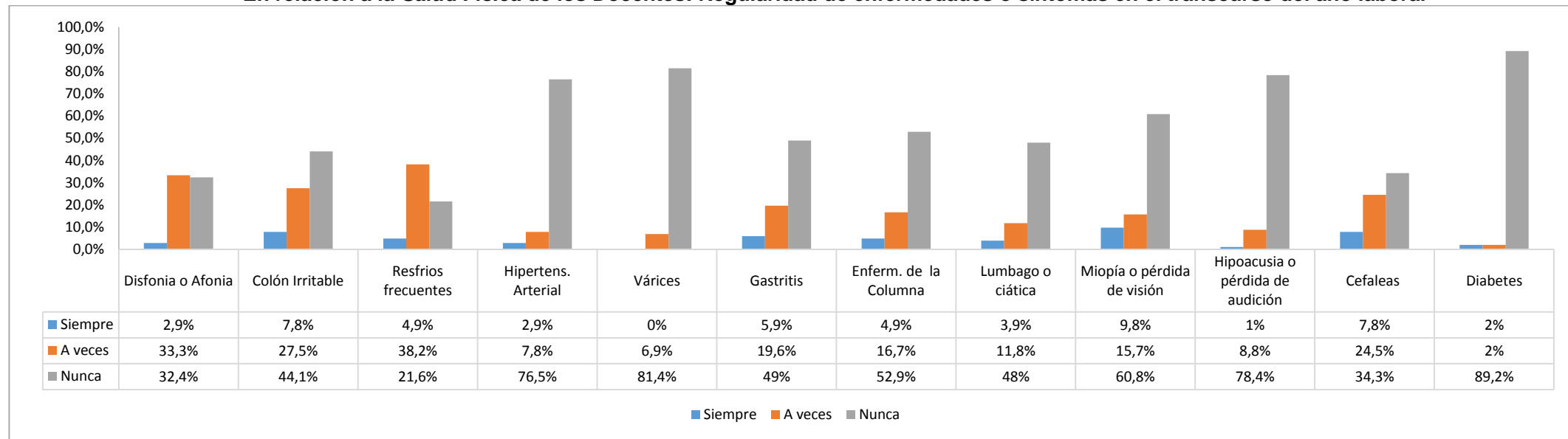


2. Análisis Objetivo Nº 1: “Detectar las necesidades axiológicas de subsistencia en relación a la salud física - mental y la necesidad de ocio”.

2.1. Análisis de Salud Física

GRAFICO Nº 13

En relación a la *Salud Física* de los Docentes: Regularidad de enfermedades o síntomas en el transcurso del año laboral



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015



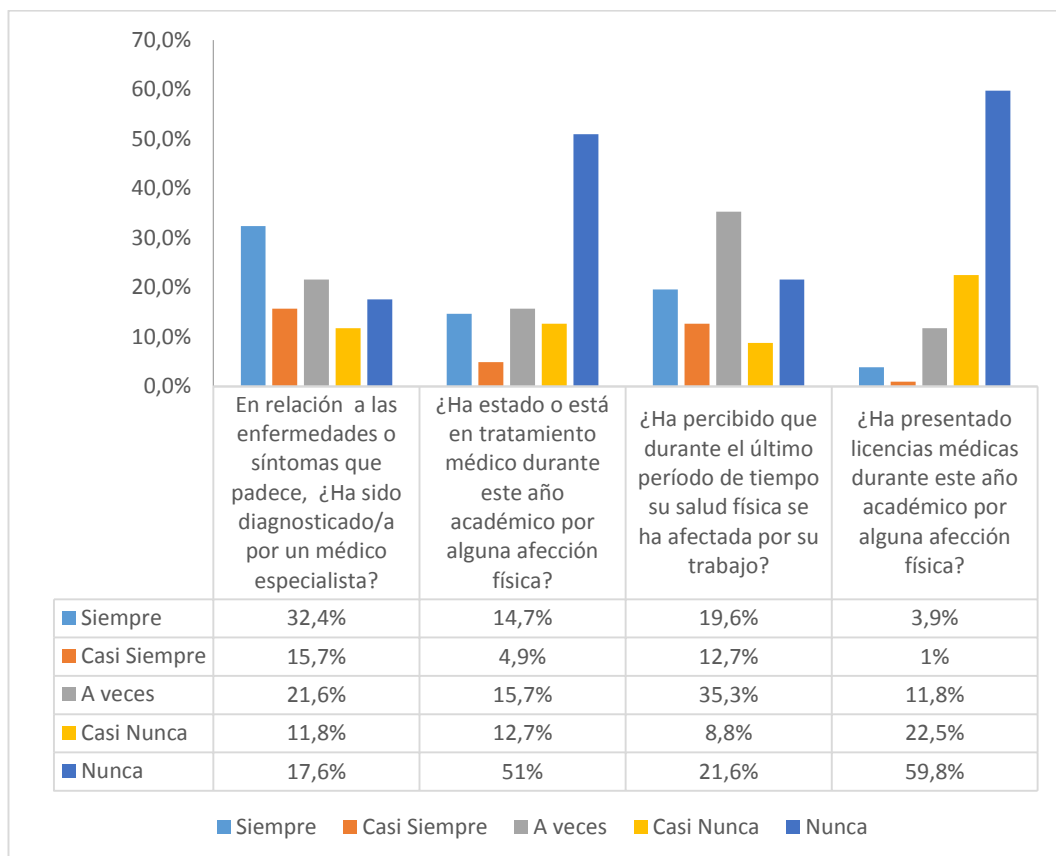
La OMS la define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

El perfil patológico de los docentes en esta encuesta, construido sobre la base de las enfermedades más frecuentes que padecen los profesores según la UNESCO (2004), nos muestra un perfil mixto, donde se combinan las expresiones del desgaste físico y los desgastes asociados de manera interna en el organismo del docente. Entre los malestares o síntomas experimentados en forma persistente en el último año, los de mayor incidencia son: miopía o pérdida de visión presentada de manera constante y regular en un 9,8 % de los encuestados, seguida de las cefaleas y el colon irritable con un 7,8%. El colon Irritable afecta entre un 10% y un 15% de la población adulta, sobre todo a mujeres. Un estudio del Hospital Vall d'Hebron de Barcelona parece haber encontrado una posible explicación a esta mayor prevalencia en el género femenino; el estrés al que se ven sometidas las mujeres en la sociedad actual. El problema está en el empeoramiento de la calidad de vida, las limitaciones sociales, absentismo laboral o reducción de la actividad física y la sensación de cronificación ya que, además, no existe aún ningún tratamiento curativo definitivo.

Por otra parte cabe destacar que las y los profesores señalan en un 89,2% que nunca padecen de diabetes; en un 81,4% que nunca padecen várices y en un 78,4% que no padecen de hipoacusia o pérdida de audición. La primera de ella se debe a la alimentación que estos poseen, por lo que se podría indicar que ésta es balanceada, en cuanto a las dos últimas se podría establecer que son consideradas enfermedades que suelen presentarse en edades más avanzada y la mayoría de los encuestados se encuentra entre los 23 y 30 años de edad.

GRAFICO Nº 14

Enfermedades y Licencias Médicas



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

En relación a las enfermedades o síntomas que padecen, existen opiniones acerca de haber sido diagnosticado por un a médico especialista. El 32,4% de los y las docentes manifiesta que siempre ha sido revisado por un doctor frente a alguna enfermedad o sintomatología, el 21,6% que sólo a veces ha sido detectado con algún padecimiento y un 17,6% señala que nunca ha sido diagnosticado acerca de alguna enfermedad o síntoma. Se infiere que esta baja cantidad de educadores, podría presentar una mejor salud que el resto o padecería enfermedades de rápido alivio, en donde se accede de manera fácil a los medicamentos sin la necesidad de asistir con un profesional de la salud.



En relación a la presencia de algún tratamiento médico durante este año académico por alguna afección física; los docentes encuestados respondieron que en un 14,7 % siempre es diagnosticado en alguna patología. Dicho valor se relaciona con los datos anteriores, ya que se encuentra entrelazado con aquellos profesores que han manifestado su recurrencia a un centro de salud ante alguna enfermedad o dolencia, por lo cual se le asigna un procedimiento que contribuye a mejorar su salud.

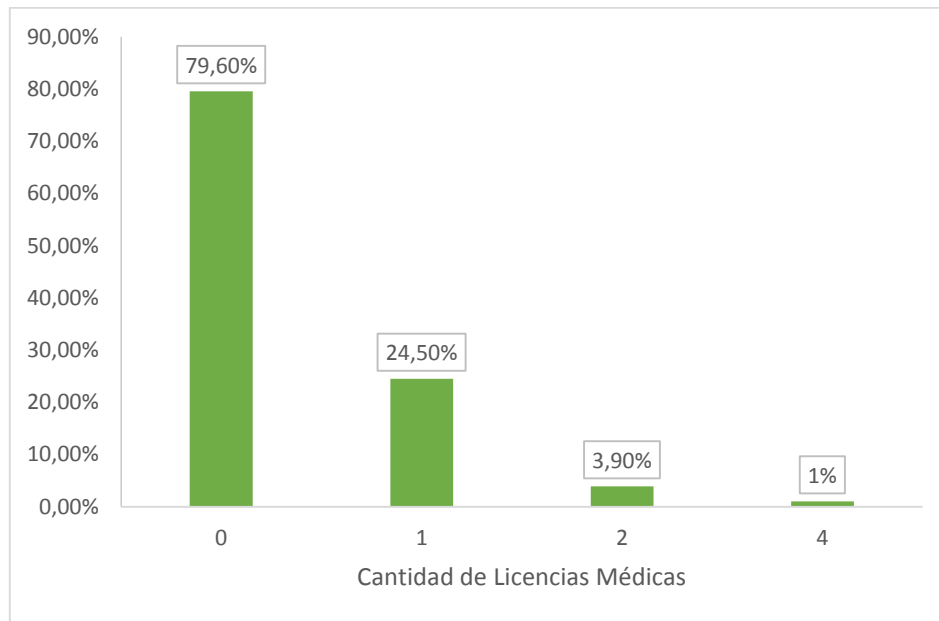
Los y las profesionales de la educación señalan en un 19,6% que durante el último periodo de tiempo su salud física se ha visto afectada por su trabajo. Sin embargo un 21,6% expresa que nunca ha percibido algún cambio en su trabajo por su salud física. Estas cifras se encuentran relacionadas nuevamente con las exigencias ergonómicas que poseen, si bien no declaran el padecer alguna variación en esta variable, esto se debe a que algunas de las enfermedades no las tienden a relacionar con su entorno laboral.

En relación con las licencias médicas del último año, los porcentajes más altos están orientados a la inexistencia de licencias por parte del profesorado; visualizado en un 59,8% que nunca presenta licencias, seguido de un 22,5% que casi nunca lo hace. Esta es una señal de riesgo para los mismos docentes y hacia su salud, debido a que si bien pueden mantener una sintomatología y/o enfermedad, no poseen un periodo de tiempo para poder tratarse y mejorar su estado de salud. Esta situación puede tener varias causas; entre ellas podría señalarse la necesidad de mantener el sustento laboral con el cual cuentan o bien poseer miedo al despido. Sólo un 3,9 % de los y las docentes señalan que siempre presentan licencias médicas.



GRAFICO Nº 15

Licencias en el Año Laboral



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

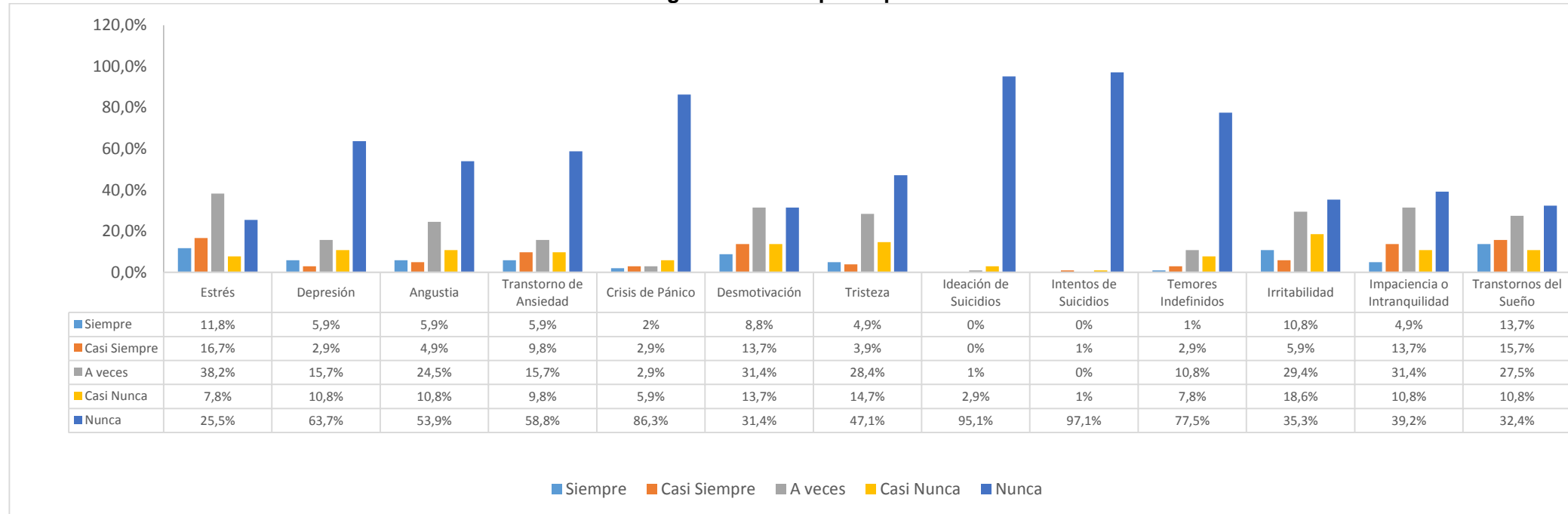
El número de licencias médicas por salud física presentadas en lo que lleva de año por los y las docentes está por debajo del 25%, las cuales van desde una a cuatro licencias. Se destaca que los resultados obtenidos por medio de la encuesta, vislumbran un 70,6% de profesores que no presentan ninguna anuencia en el año académico. Esto se podría deber a que tienden a interiorizar sus enfermedades y no las consideran como relevantes para asistir a un centro de salud para solicitarlas o las enfermedades que padecen no las ameritan.



2.2. Análisis de la Salud Mental

GRAFICO Nº 16

En relación a la *Salud Mental* de los Docentes: Regularidad con que se presentan enfermedades o síntomas en el año laboral



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015



Acorde al cuadro N°13; los problemas de salud mental más frecuentes son; Trastornos del sueño (13,7%) (56,9%), Estrés (11,8%) (66,7), Irritabilidad (10,8%) (46,1%), Impaciencia o Intranquilidad (46,1%) y Desmotivación (53,9%). Es posible inferir que estas problemáticas son producto de la sobrecarga laboral que poseen los docentes afectando directamente a la necesidad de subsistencia tanto en su salud como en desarrollo emocional, ya que dichas sintomatología y enfermedades afectarían al estado de ánimo el docente impidiendo llevar a cabo su trabajo de manera óptima y satisfactoria.

En las últimas décadas especialistas organizacionales han enfatizado la importancia del estudio de la salud mental del trabajador y su relación con las condiciones laborales; el interés ha surgido a raíz de los datos expuestos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) acerca del preocupante incremento en el índice de trastornos mentales en la población económicamente activa.

El estrés laboral actualmente constituye uno de los focos de atención, puesto que se ha convertido en uno de los principales aspectos que compromete no sólo la salud del trabajador si no la productividad y competitividad de las organizaciones. En este marco, la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo. Las consecuencias del estrés laboral, trascienden la dimensión individual, puesto que afectan también a la organización laboral en su conjunto, en este caso el centro educativo. Un profesor estresado y enfermo está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente lo cual es una cuestión especialmente sensible, puesto que trabaja con valores humanos; en sus manos descansa la responsabilidad de la formación de nuevos ciudadanos, de tal manera que su bienestar mental es una variable fundamental a considerar si en verdad se pretende incrementar la calidad educativa. A pesar de la vasta investigación existente en relación con el estrés laboral en el sector docente, llama la atención de que se ha tomado casi nula acción al respecto. La cuestión requiere un



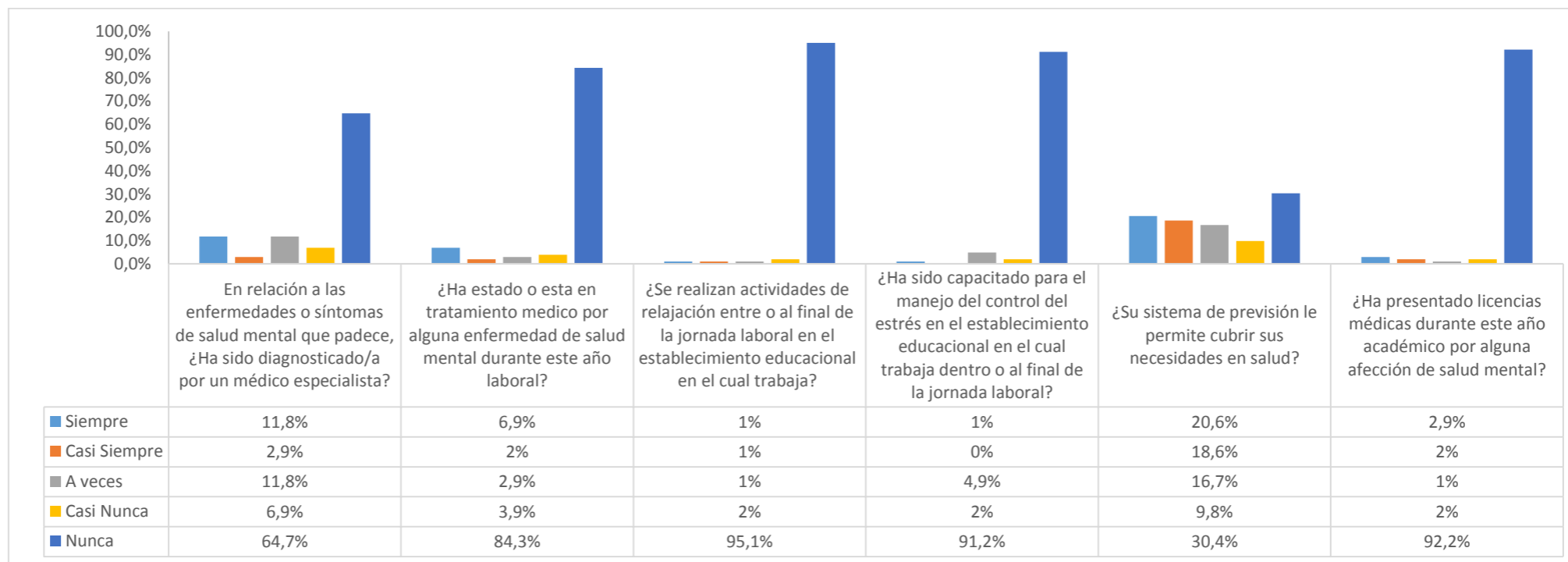
trabajo en conjunto que compete tanto a los responsables de las políticas alusivas a la salud de los trabajadores como a empleadores, a sindicatos y a los mismos trabajadores de los centros educativos.

Los trastornos del sueño son considerados como un problema común en la población general como en la trabajadora. Frecuentemente los trabajos científicos relacionan las condiciones de trabajo con el empeoramiento en la calidad del sueño.

Por otro lado los encuestados en el estudio señalan que durante el año académico nunca presentan otras sintomatologías, tales como: Intentos de suicidio (97,1%), Ideación suicida (95,1%), Crisis de pánico (86,3%). Es posible desprender que las etapas del suicidio emanan de la Depresión, enfermedad que se encuentra en un bajo porcentaje en los docentes corresponden, mientras que la Crisis de Pánico se encuentra ligada con la Ansiedad, la cual también se encuentra minoritariamente en los profesionales de la educación

GRAFICO N°17

Respecto a la Salud Mental de los Docentes



Fuente: Elaboración equipo seminarista, 2015



Vidal indica que los docentes no son capaces de detectar y reconocer sus propios problemas de salud en forma individual, siendo una causal que impide que éstos tengan un tratamiento adecuado. Pese a que la más de la mitad de los encuestados manifestó presentar alguna enfermedad o sintomatología de salud mental siempre o de manera ocasional, se percibe que el 64,7% no ha sido diagnosticado con alguna patología, mientras que el 84,3% no ha estado en tratamiento, situación que se relaciona con lo indicado anteriormente con la salud mental. Los profesionales no tienden a identificar sus patologías, ya que las internalizan como parte de su cotidianidad.

En cuanto al cubrimiento de sistema de salud, los docentes han indicado que siempre o manera ocasional su sistema de previsión cubre todo sus requerimientos en salud (55,9%), mientras que un 30,4% señalo que su sistema previsional nunca logra cubrir sus problemas de salud. En esta situación se podría inferir que presentan enfermedades no cubiertas por las Garantías Explicitas en Salud (GES) o se encuentran fuera del plan contratado en su ISAPRE.

El exceso de trabajo causaría Estrés, la cual fue identificada mediante el presente cuestionario, dicha enfermedad se manifiesta de manera esporádica. Es relevante recalcar, que el cuerpo docente realice acciones de autocuidado que pueda desligarlo de la atmosfera laboral, y poder reducir el estrés de estos. Sin embargo se identificó que en los establecimientos educacionales no se efectúan actividades de relajación (95,1%). Las largas jornadas laborales provocan agotamiento y tensiones físicas, síntomas evidentes del Estrés. Poner en práctica algunas técnicas de relajación mental contribuye a mantenerse serenos y enfocados, y a concentrarse mejor las responsabilidades laborales.

Tampoco han sido capacitados en el manejo del Estrés (91,2%), por lo que se percibe que no existen factores protectores de salud mental en el ámbito laboral. El control del Estrés involucra la participación de profesionales y equipos de trabajo en el compromiso y responsabilidad la

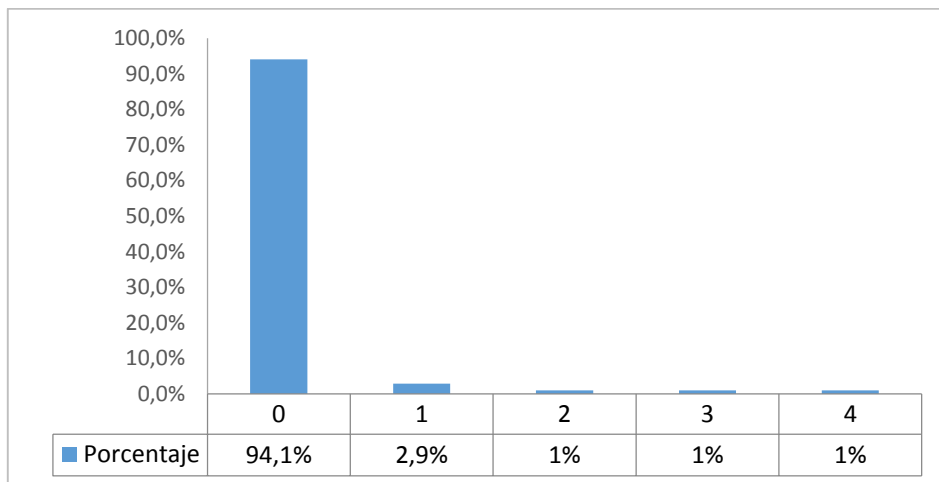


salud física y mental, impulsando la creación de espacios de reflexión. De dicha manera se generaran acciones propuestas a conservar la salud.

Se infiere que la necesidad de subsistencia abocada a la salud mental, impide que los docentes se desplieguen un adecuado equilibrio emocional y psíquico, lo que para Max- Neef perjudicaría el desarrollo de la calidad de vida laboral de los encuestados, debido a que algunas de sus necesidades humanas no se logran satisfacer de manera adecuada.

GRAFICO N°18

Licencias por Salud Mental presentadas en el año



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

En cuanto a las licencias médicas presentadas por salud mental el 92,2% no ha presentado dichos documentos. Solamente un docente reveló que ha debido presentar 4 licencias médicas y 3 solamente han exhibido una licencia médica en lo que va del año. Por lo que se concluye que estas podrían ser situaciones aisladas de los profesores que presentan enfermedades de esporádicas de salud mental.

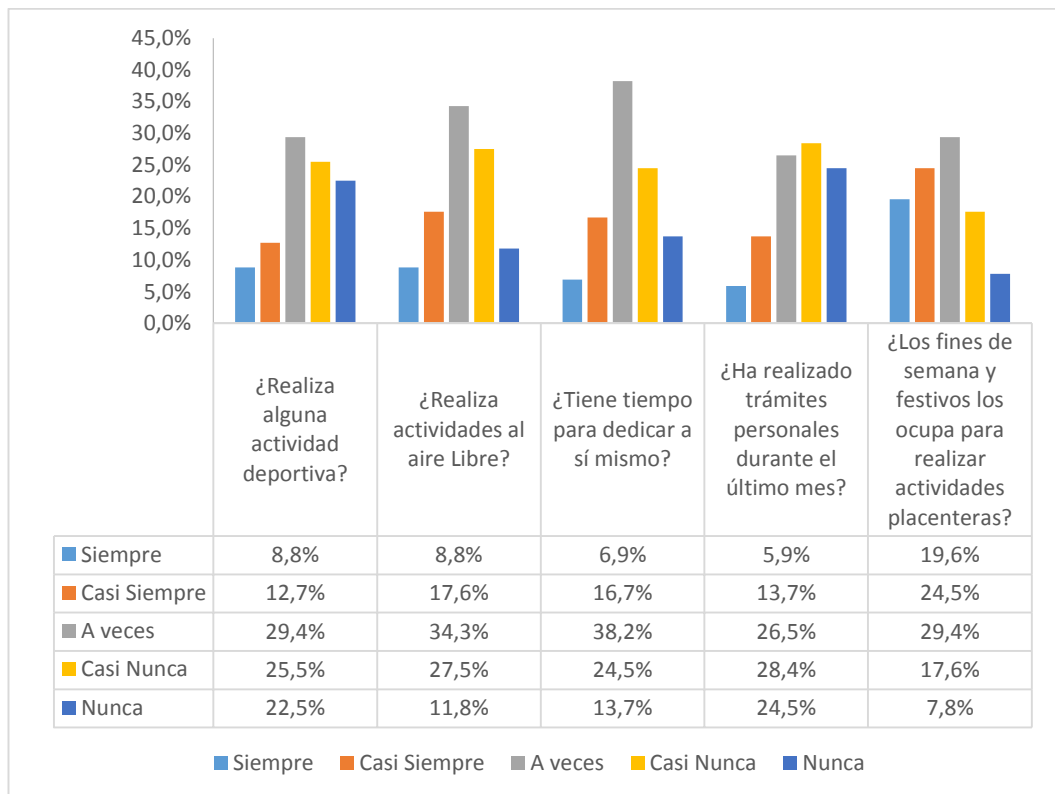


2.3. Análisis del Ocio

A continuación se analizará la variable de ocio, la cual es entendida como toda aquella actividad en la cual el ser humano utiliza su tiempo libre, desarrolla la curiosidad, imaginación, descansar, buscar la tranquilidad realizar juegos, actividades culturales, sociales, políticas, religiosas, deportivas, actividades en compañía de otros, actividades de cohorte emocional que logren ser placenteras y contemplar la naturaleza. Dicho análisis se dividirá en tres puntos: Actividades dedicadas para sí mismo y placenteras, Regularidad con que se realizan actividades placenteras y Actividades en compañías de otros.

GRAFICO N°19

Tiempo libre de los Docentes



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015



Como se definió anteriormente el ocio se refiere a utilizar el tiempo libre, una de las acciones que se realizan en esta dimensión son las actividades deportivas, que es el conjunto de acciones relacionadas con la práctica metódica del ejercicio físico, que tiene como finalidad superar una meta o vencer a un adversario en competencia sujeta a reglas. Los docentes manifestaron mayoritariamente que sólo a veces (29,41%) pueden efectuar alguna actividad física. Este factor se podría relacionar con la necesidad de subsistencia, ya que el escaso ejercicio físico provocaría sedentarismo por lo cual afectaría la salud de los docentes.

En cuanto a la realización actividades al aire libre, la cual es definida como aquellas que se realizan en contacto directo con la naturaleza, los profesores han indicado que sólo a veces (34,3%) logran poseer el tiempo adecuado para realizar tal actividad. En donde se les limita a los docentes de cambiar el contexto estresante al cual son sometidos siendo necesarias para despejar la mente y poder descansar de las tensiones de la vida cotidiana, las cuales son las causantes de la insatisfacción laboral de los profesionales de la educación, por lo que se infiere que su necesidad de ocio no es satisfecha obstaculizando su correcto desarrollo.

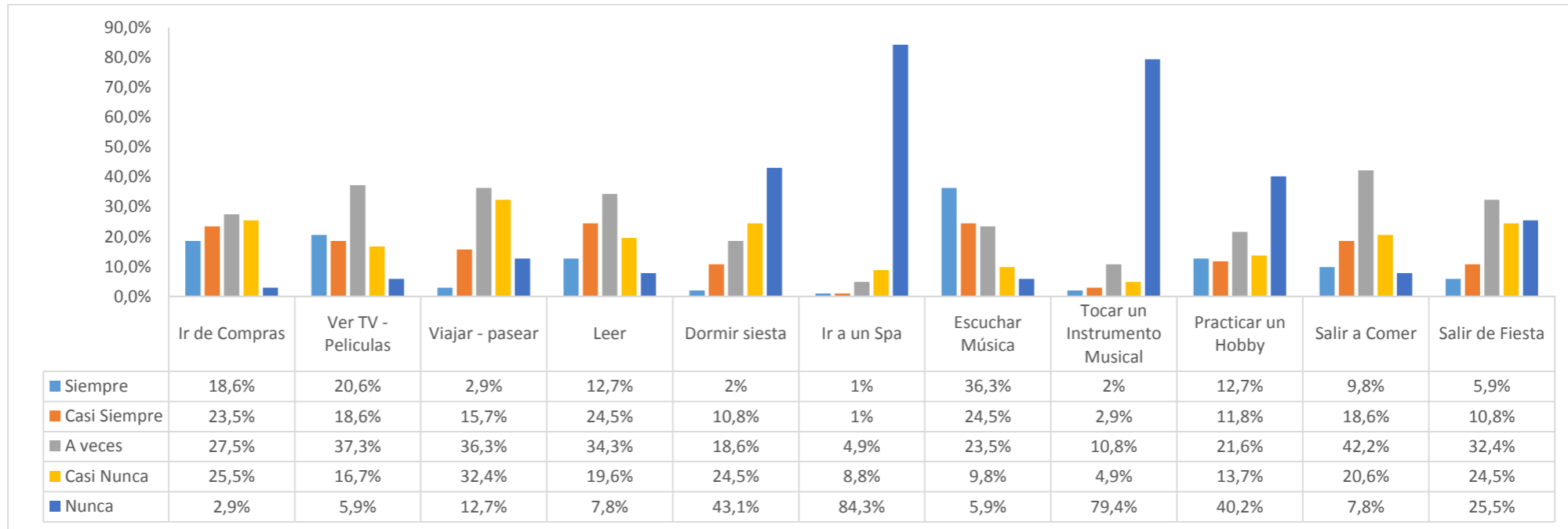
El 38,2% de los y las encuestados/as han manifestado que solamente a veces poseen tiempo para dedicarlos a sí mismo, lo cual les impide tomar conciencia de cómo se siente cada uno, interiorizar los acontecimientos vividos y realizar los cambios necesarios en la vida y mantener el bienestar físico y mental, preocuparse de sí mismos y realizar actividades de índole personal. El 6,9% ha indicado que siempre tiene tiempo para sí mismo, por lo que se deduce que esto se podría deber a la escasa carga horaria que él o la profesional posee.

Mientras que el 28,4% declaró que casi nunca tienen tiempo para realizar trámites personales, de lo cual se puede deducir que la falta de tiempo para llevar a cabo estas diligencias se debe a que colisiona con su horario de trabajo.



Respecto a llevar a cabo actividades placenteras durante los fines de semana el 29,4% expuso que solamente a veces pueden ejecutarlas y sentir las sensaciones agradables que éstas otorgan, las cuales pueden ser realizadas a nivel personal o familiar.

GRAFICO N°20
Recreación del Docente



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015



Es posible determinar que el 36,3% de los y las docentes siempre escucha música. La mencionada actividad es una de las más accesible a realizar debido a que se puede complementar con otras acciones, no ocupando tiempo de otras responsabilidades. Hoy en día la tecnología se encuentra al alcance de la gran mayoría de la población, por lo que se interpreta que los y las profesores/as cuentan con al menos algún implemento tecnológico que les facilite reproducir música, ya sea mediante una radio, celular, reproductor de mp3 o mp4, televisión, etc.

Las actividades que la mayoría de los profesionales encuestados señalaron que a veces consiguen efectuar son: ir de compras (27,5%), ver televisión/película (37,3%), viajar/pasear (36,3%), leer (34,3%), salir a comer (42,2%) y salir de fiesta (32,4%). Es decir los docentes realizan dichas acciones de manera ocasional, ya que demandan más tiempo, además son actividades en las que influye el factor económico.

Los sujetos de investigación indicaron como opción nunca las siguientes actividades, dormir siesta (43,1%), ir a un spa (84,3%), tocar un instrumento (79,4%) y practicar un hobby (40,2%). Es relevante mencionar que la primera actividad es difícil de efectuar, ya que tiende a realizarse después de la hora de almuerzo, por lo que los docentes deben seguir con sus labores profesionales. En cuanto a la segunda acción nombrada, influye el factor económico, siendo la más difícil de realizar por los encuestados. Las dos últimas ocupaciones tienen relación a que no poseen un interés por tener un hobby o tocar algún instrumento, ya sea porque no aprendieron o no poseen los medios económicos para llevarlos a cabo.

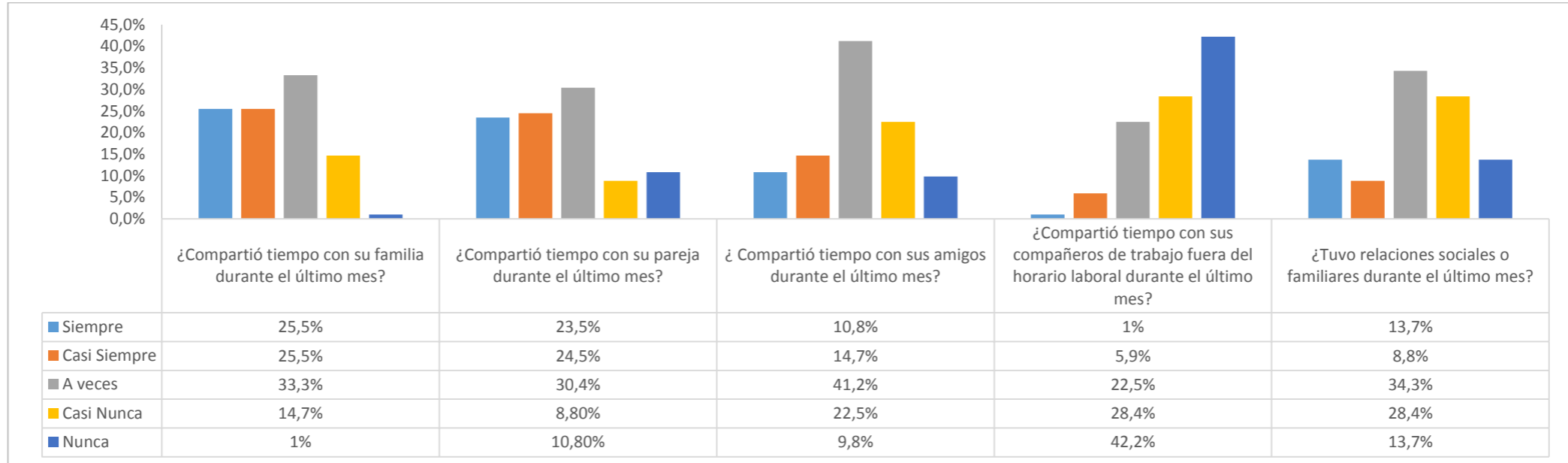
El ocio permite tener un instante personal en donde cada individuo realiza una actividad favorita, la cual permite liberar tensiones. Las cuales tienen relación con la necesidad de subsistencia, debido a que las presiones laborales que poseen los educadores afectan su salud, es por ello que la necesidad de ocio se vuelve fundamental al momento de relajarse, lo cual mejoraría la salud mental y la sintomatología física que en algunas ocasiones se produce debido al estrés. Sin embargo los docentes han indicado que pueden realizar actividades de su agrado de manera ocasional, lo que no contribuirá en el desarrollo de la calidad de vida de los docentes, debido a las condiciones laborales que poseen causándoles insatisfacción.

Las actividades en compañía de otros son acciones agradables realizadas junto a terceros, tales como pasar tiempo con familia, pareja y amigos, compañeros de trabajo.



GRAFICO Nº 21

Tiempo Libre del Docente para compartir con agentes sociales



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015



Si bien se puede vislumbrar de manera evidente que en las respuestas obtenidas, los docentes con los que más comparten son los amigos aunque de manera ocasional (41,2%), sin embargo si se consideran las respuestas siempre, casi siempre y a veces, es la familia con la que más comparten, ya que sumando porcentajes de dichas respuestas se obtiene una mayor representatividad con un 84,3%, por lo que se deduce que los profesores consideran a este grupo social como el que tiene mayor importancia, ya que se encuentran las relaciones de afecto más sólidas, además se suma la responsabilidad de cuidar a otro, en el caso de los educadores que tienen hijos/as. En cuanto a los demás sujetos también indicaron que mayoritariamente que disfrutaban tiempo de manera ocasional con su pareja (30,4%), amigos (41,2%) y han tenido reuniones sociales y familiares (34,3%) en el último mes. Mientras que el 42,2% seleccionó que nunca comparte con sus compañeros de labores fuera de su horario de trabajo, debido a la sobrecarga laboral que poseen les impide compartir posterior a sus actividades en el establecimiento educacional, ya que autores han indicado el cuerpo docente debe llevar responsabilidades laborales a sus hogares.

TablaN°15: Principales Hallazgos de las necesidades axiológicas.

Objetivo N°1: Detectar las necesidades axiológicas de subsistencia en relación a la salud física - mental y la necesidad de ocio”.	
Factores Positivos	Factores Deficitarios
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Escasas licencias médicas, lo que no generaría mayor sobrecarga en los demás docentes debiendo realizar reemplazos. ❖ Alta cobertura del sistema previsional de salud. ❖ Buscan distraerse utilizando la música como factor protector principalmente en su tiempo libre. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Interiorizan síntomas o enfermedades como parte de su cotidianidad. ❖ Las necesidades de subsistencia y ocio no son satisfechas de manera óptima por lo que se ve en desmedro su C.V.L. ❖ Escaso tiempo libre para satisfacer la necesidad de ocio.

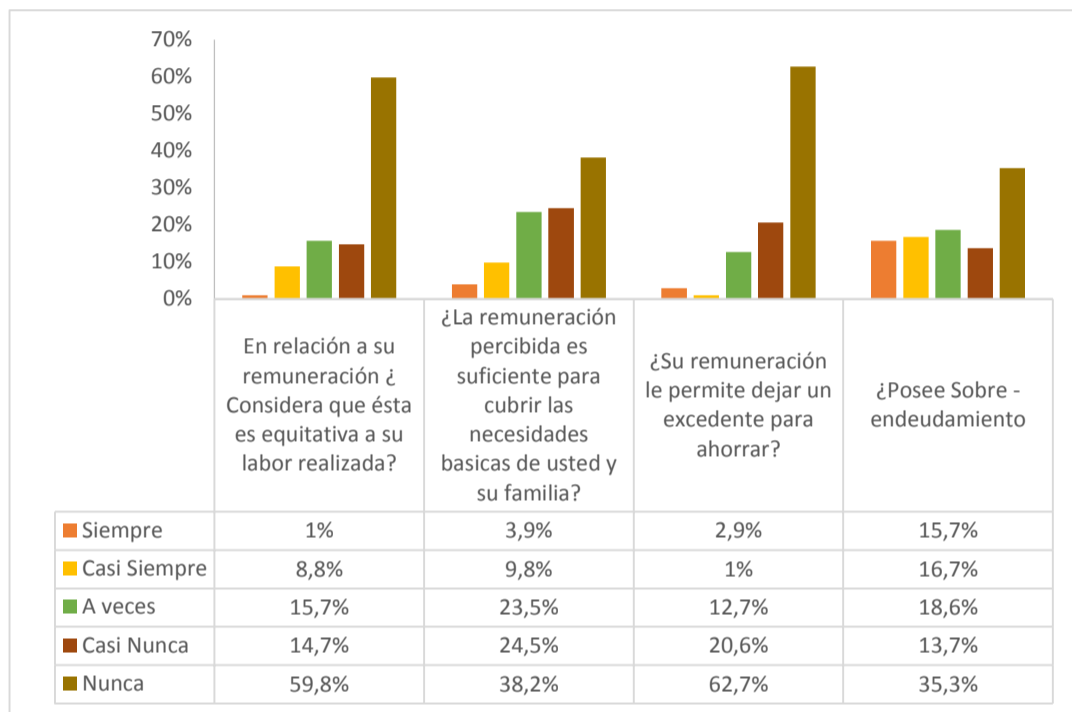
Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

3. Análisis Objetivo N° 2: “Determinar los factores higiénicos, en relación a las condiciones laborales, remuneración y clima laboral”

3.1. Análisis de Remuneración

GRAFICO N°22

Remuneración



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Como se ha indicado en el capítulo N° 2 la *remuneración* corresponde a las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Los encuestados respondieron que se encuentran insatisfechos con el factor remuneración, es relevante mencionar que en el sueldo influye la cantidad de años que las y los profesores ejercen su labor, existiendo una relación directa entre los años de docencia y el sueldo. Es por ello que las preguntas relacionadas con su retribución económica tienen una connotación negativa, ya que como se vislumbra en los antecedentes generales 52 de los docentes encuestados (51%) reconocieron llevar de 1 a 7 años ejecutando su profesión. Pese a ello autores como Rojas han manifestado el descontento de los profesores respecto a su remuneración, la cual muchas veces es insuficiente debiendo incluso tomar cargos administrativos dentro



del establecimiento educacional o trabajar en más de un colegio para lograr satisfacer sus necesidades.

La pregunta sobre si encuentran equitativa su labor el 59,8% considero la alternativa nunca. El autor Ángel Díaz señala que los esfuerzos que requiere el desarrollo de la labor educativa no siempre son perceptibles y mucho menos reconocidos, causando frustraciones en los y las docentes debido a que no reciben las gratificaciones correspondientes a su labor. Sin embargo existe un porcentaje que ha respondido que casi siempre (1%), casi siempre (8,8%) y a veces (15,7%) su remuneración se encuentra bien distribuida, estas respuestas se deben a que los docentes reciben algunos bonos compensatorios, realizan trabajos extras como clases particulares o reemplazos lo que aumentaría su remuneración.

Además consideran que no logran cubrir sus necesidades básicas, los valores más altos fluctuaron entre las opciones nunca (38,2%) y casi nunca (24,5%), lo que impediría solventar todos los gastos necesarios personales y familiares, impidiéndoles dejar un excedente para ahorrar, siendo un 62,7% los incapacitados para reservar dinero. Solo un 2,9% indico tener una capacidad para ahorro, esta situación se podría deber a que estos docentes no tienen responsabilidad como la de mantener una familia o poseer deudas, lo que les permitirá almacenar dinero.

A pesar de que los docentes indicaron que no presentan problemas de sobreendeudamiento (35,3%), si se consideran las alternativas, siempre, casi siempre y a veces se puede establecer que el 51% si tienen en alguna ocasión problemas económicos, lo que coincide con lo aludido por el Colegio de Profesores.

Para la Teoría Bifactorial, el dinero es un factor higienizador del ámbito de trabajo, aunque un monto elevado podría eliminar la insatisfacción, situación que no es el caso de los docentes, ya que consideran que no cuentan con el dinero suficiente para cubrir sus necesidades.

3.2 Análisis de las Condiciones Laborales

Las *condiciones laborales*, son entendidas como un conjunto de factores que definen e interactúan en la ejecución de una labor en un ambiente determinando, así como también en la salud del trabajador. Dentro de estos factores se consideran la jornada laboral, sobrecarga laboral, infraestructura y adaptabilidad de los docentes.

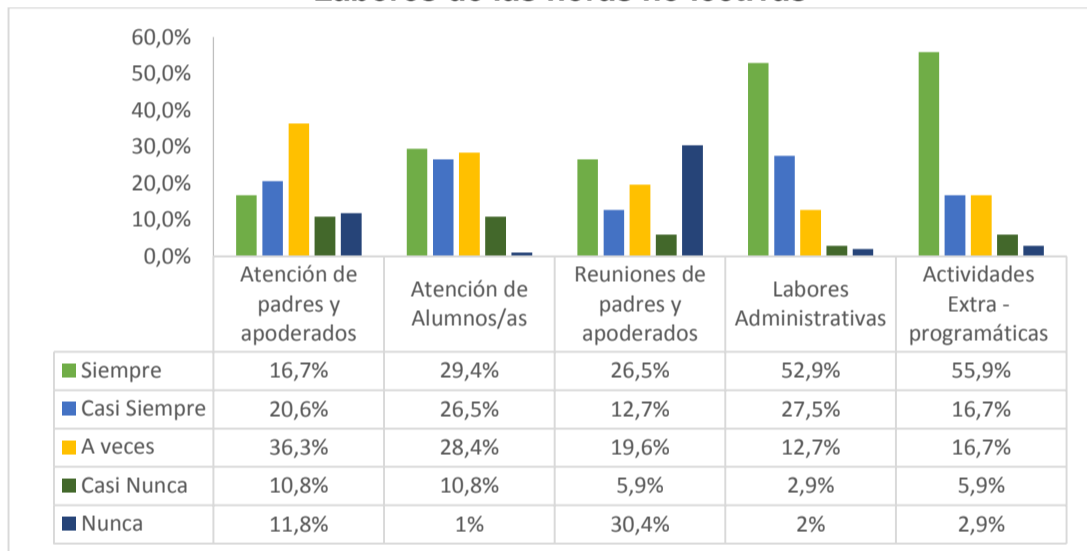
3.2.1 Análisis de la Jornada laboral

Uno de los contextos que afectan es la **jornada laboral**, la cual hace referencia al número de horas que el trabajador debe prestar sus servicios. Es la jornada laboral de los maestros que se encuentra estipulada en el estatuto docente, encontrándose conformada por horas lectivas y no lectivas.

Las horas lectivas, son las horas realizadas en aula la cual no deben exceder del 75% de la jornada laboral, mientras que las horas no lectivas se refieren a las actividades curriculares fuera del aula que equivalen al 25% del horario de trabajo.

GRAFICO Nº23

Labores de las horas no lectivas



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

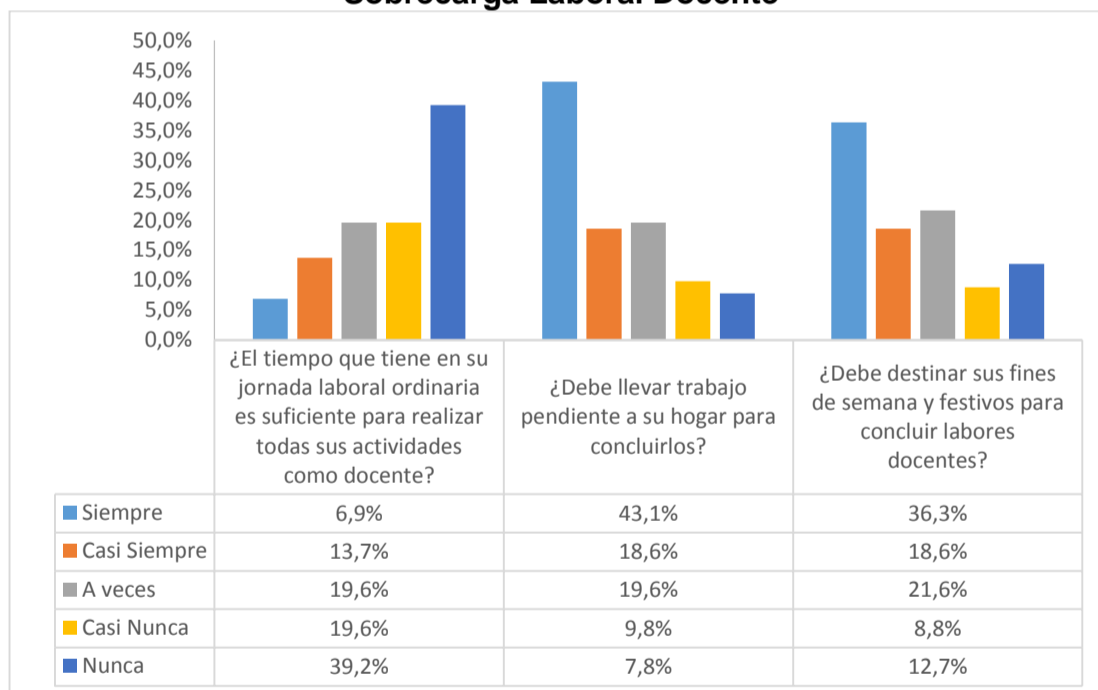
Los encuestados señalan que el consejo escolar/profesores son las actividades que mayor porcentaje poseen (36,3%) indicando la alternativa a veces. No obstante si se consideran las alternativas siempre, casi siempre y a veces da como resultado mayoritario que las labores administrativas son las que más deben realizar los docentes con un 93,1%. Por lo que el consejo escolar/profesores quedarían en segundo lugar con un 89,3%, en tercer lugar se encuentran la atención de alumnos/as (84,3%), en cuarta posición la obtienen las actividades extra programáticas (59,9%) y finalmente se encuentran las reuniones y atención de apoderados (58,8%). Esta última tiene un menor porcentaje, ya que las reuniones de apoderadas sólo son efectuadas por los docentes que poseen jefatura de curso, por lo que los demás solamente realizan atención de apoderados, ya sea por el interés de estos para acercarse o bien son citados por los docentes en caso de que se desee tocar una temática puntual con alguno de los sujetos mencionados.

El hecho de que los encuestados hayan indicado las labores administrativas coincide con las referencias conceptuales que se han mencionado en el capítulo N°2, ya que unas de las principales problemáticas que se han identificado en el descontento laboral de los docentes es el exceso de labores administrativas, las cuales es una de las causantes de la sobrecarga laboral, la cual es determinada por Herzberg como un factor de higiene que afecta a la motivación e insatisfacción laboral. Se considera como una labor que les impide avanzar en otras actividades que se creen más relevantes dentro de su profesión, debido al escaso tiempo que tienen para realizar sus deberes correspondientes a las horas no lectivas.

3.2.2 Análisis de la Sobrecarga laboral

La sobre carga laboral se produce en los profesores cuando deben realizar una serie de actividades que no logran concluir dentro de su jornada laboral ordinaria, principalmente las actividades que son propias de las horas no lectivas.

GRAFICO N°24
Sobrecarga Laboral Docente



Fuente: Equipo Seminarista, 2015

Se analiza que los sujetos encuestados responden apuntado una sobrecarga laboral, ya que un 39,2% considera que el tiempo que tienen en su jornada laboral ordinaria no es suficiente para terminar todas sus labores, mientras que un 6,9% expuso que su jornada laboral si le permite finalizar sus deberes, se puede inferir que estos docentes lograrían finalizar sus actividades dentro de la jornada laboral, ya que podrían poseer una menor carga académica.



Debido a que la mayoría de los encuestados respondió no contar con el tiempo suficiente, deben terminar el trabajo en sus hogares respuesta que fue escogida mayoritariamente con 43,1%. Si se incluyen las respuestas casi siempre (18,6%) y a veces (19,6%) al resultado mayor, se establece que un 81,3% de los docentes siempre en un algún momento de su transcurso laboral debe finalizar sus obligaciones en sus casas.

El 36,3% de los docentes indicó que siempre deben destinar los fines de semanas o festivos para poder finalizar su trabajo. Integrando los resultados de las alternativas casi siempre y a veces se determina que un 76,5% en algún momento han debido ocupar sus días de descanso para lograr concluir todos sus deberes laborales. El 12,7% indicó que nunca han debido consignar los días aludidos, esto se podría deber a que algunos de los docentes poseen una menor carga que les permite finalizar todo durante los días avilés, ya sea por una menor carga horaria u organizan sus responsabilidades durante la semana para así tener sábados, domingos y feriados disponibles.

Dichos análisis coinciden con el estudio de la UNESCO, la cual señala que la prolongación de la jornada es un problema del trabajo debido a que se utiliza una gran cantidad de tiempo en tareas pedagógicas fuera del horario de trabajo, se trabaja en más de un turno diario y queda poco tiempo libre, debiendo postergar principalmente su vida personal.

La sobrecarga laboral produce en los profesores una progresiva sensación de perder el control sobre su tiempo. La presión permanente los desgasta y suelen surgir algunos síntomas relacionados al estrés. Como se manifestó en las preguntas anteriores los docentes presentan en ocasiones síntomas relacionados con el estrés, debido a que algunos periodos escolares son más demandantes que otros.

El exceso de trabajo limita a los docentes para que se desarrollen y satisfagan las necesidades en el ámbito personal y laboral, ya que deben terminar sus labores fuera de su horario de trabajo destinando de 10 a 12 horas semanales a concluir las. El censo docente indicó que los profesionales destinan de 1 a 2 horas a la dimensión personal y familiar.

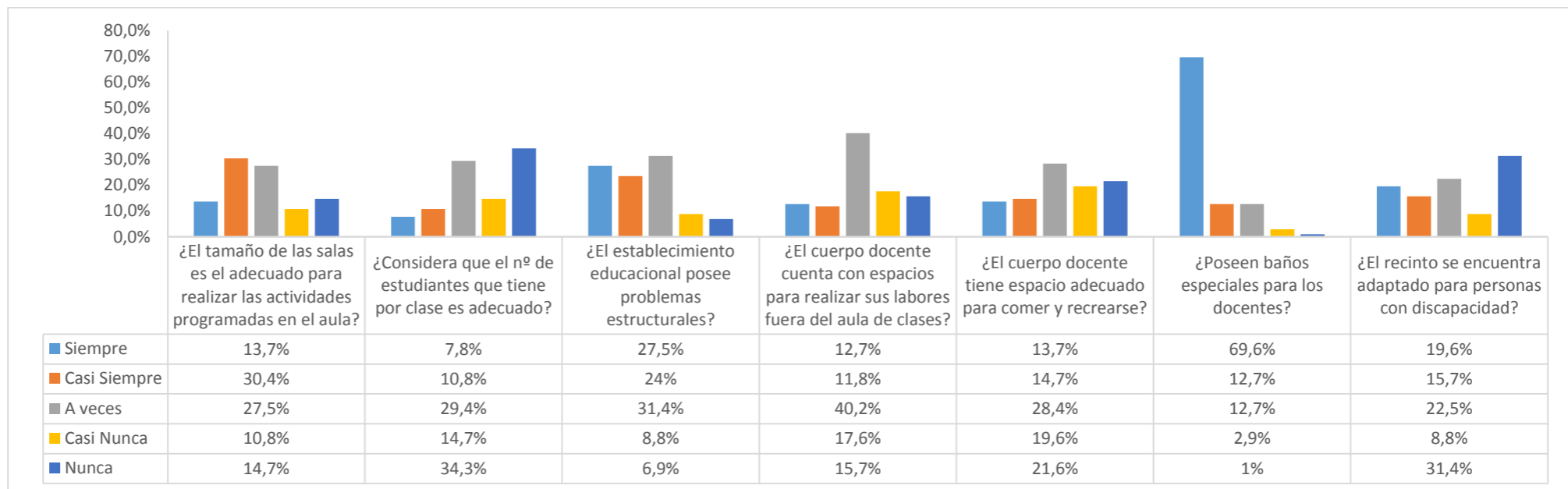
Por ende es posible dilucidar que los factores extrínsecos de la Teoría de Herzberg afectan a los docentes de manera tal que causara insatisfacción por su trabajo, ya que el exceso de trabajo les impediría desarrollarse en otras áreas, limitando su tiempo personal.



3.2.3 Análisis de la Infraestructura

GRAFICO Nº 25

Infraestructura en la que desempeñan la labor



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015



A través de los datos obtenidos es posible determinar un 51% de los docentes manifiesta que el establecimiento educacional siempre presenta dificultades estructurales considerando las respuestas siempre y casi siempre de dicho problema, de lo cual se puede deducir que los colegios en los que se desempeñan, no presentan una infraestructura adecuada para poder desarrollar su labor, lo que se contradice con lo que se menciona en La Ley General de Educación (LEGE) que determina que los establecimientos educacionales debe contar con los pisos, muros, cielos y la techumbre en buen estado, siendo una estructura segura y adecuada para el desempeño de las diversas labores cotidianas. Lo cual repercute directamente en las condiciones laborales de los docentes.

El 44,1% de los maestros considera que el tamaño de las salas es siempre el adecuado, es decir el espacio es suficiente para que las actividades educacionales se realicen de manera óptima. Es importante señalar que un cuarto de los docentes encuestados (25,2%) indicaron que el tamaño de las aulas no es el apropiado, lo que habla de un descontento significativo en torno a la falta de cumplimiento del Decreto N°548 que indica que las salas de clases debe estar capacitada para 30 alumnos/as, por lo que se puede deducir que podría existir una variación entre el tamaño de las salas de cada establecimiento educacional. O bien el número de estudiantes por curso es superior, por lo que el espacio del aula se vería considerablemente afectado para realizar las clases de manera adecuada. Lo que se ve reflejado con la opinión que poseen respecto al número de estudiantes que tienen por sala, ya que un 49% los encuestados mencionaron que la cantidad de estudiantes que tienen por sala de clases cuando nunca es el apropiado, resultado que se confirma con el informe de “Education at a Glance”, elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde), que arrojó que Chile es el segundo país con mayor número de alumnos por curso, los cuales cuentan con 30 estudiantes por sala en promedio de 1º a 6º básico y de 31 de 7º básico a 4º medio. Lo cual repercute directamente la carga laboral de las y los profesores, ya que a un mayor número de estudiantes por sala, el esfuerzo para realizar óptimamente las clases es mucho mayor, traduciéndose en una sobre carga laboral lo que forma parte de las malas condiciones labores a las cual están expuesto diariamente los docentes, tal como ya se evidencio anteriormente.

De los datos anteriores es posible determinar que un 40,2% de la muestra encuestada menciona que a veces cuentan con espacios para realizar sus labores fuera del aula de clases; seguido por un alto porcentaje que no están



de acuerdo con que los espacios para realizar sus labores no lectivas con un 33,3%, dejando en evidencia un problema latente y cotidiano que deben enfrentar los profesionales de la educación, ya que si bien las y los profesores pasan la mayor parte de su tiempo realizando clases (trabajo lectivo) lo que implica estar en un aula, el trabajo no lectivo (fuera del aula) constituye parte fundamental de su labor como docentes para poder programar, revisar documentos, planificar, entre otras tareas, y los espacios con los que cuentan para esto no son los suficientes, lo que se traduce en un problema que repercute en su desempeño profesional. Así como también manifiestan con un 28,4% que a veces poseen el espacio adecuado para comer y recrearse, seguido de una segunda mayoría de un 21,6%, que menciona que nunca poseen los espacios adecuados, ya que en la mayoría de los establecimientos el comedor es el mismo espacio que usan para realizar trabajo no lectivo y poder recrearse. Lo que evidencia el incumplimiento de Ley General de Educación (LEGE), en donde se señala que los profesionales de la educación tiene, entre otros derechos, el de disponer de espacios adecuados para realizar en mejor forma su trabajo. Lo cual se confirma en el estudio exploratorio que realizó la UNESCO en el año 2004 sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente, en el cual se menciona que Dentro de las condiciones materiales de trabajo aparecen como aspectos críticos algunas condiciones de la infraestructura como la falta de oficinas e instalaciones para los profesores y falta disponibilidad de sanitarios adecuados (en número y estado). Sin embargo en lo que se refiere a los sanitarios los profesores encuestados difieren de los resultados del estudio mencionado; ya que un 69,6% menciona que siempre cuentan con baños exclusivos para ellos.

En cuanto a los menores porcentajes de estas preguntas, se puede determinar que la primera de ella obtuvo un 12,7 %, y la segunda un 13,7%, esto se podría deber a que algunos de los establecimientos educacionales fueron modificados en su infraestructura para comenzar la jornada escolar completa, en donde se implementaron nuevos espacios para los docentes y para los alumnos/as.

Considerando que un 3,6% de la población en Chile tiene a lo menos una discapacidad, es decir 565.913 personas, tal como lo señala la encuesta CASEN 2003 del MIDEPLAN, a través de los resultados se evidencia que los establecimientos educacionales en los cuales desempeñan su labor, no cuentan con las condiciones estructurares necesarias para propender por el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas que presentan una discapacidad tal como lo menciona La LEY NÚM. 20.422, que a su vez



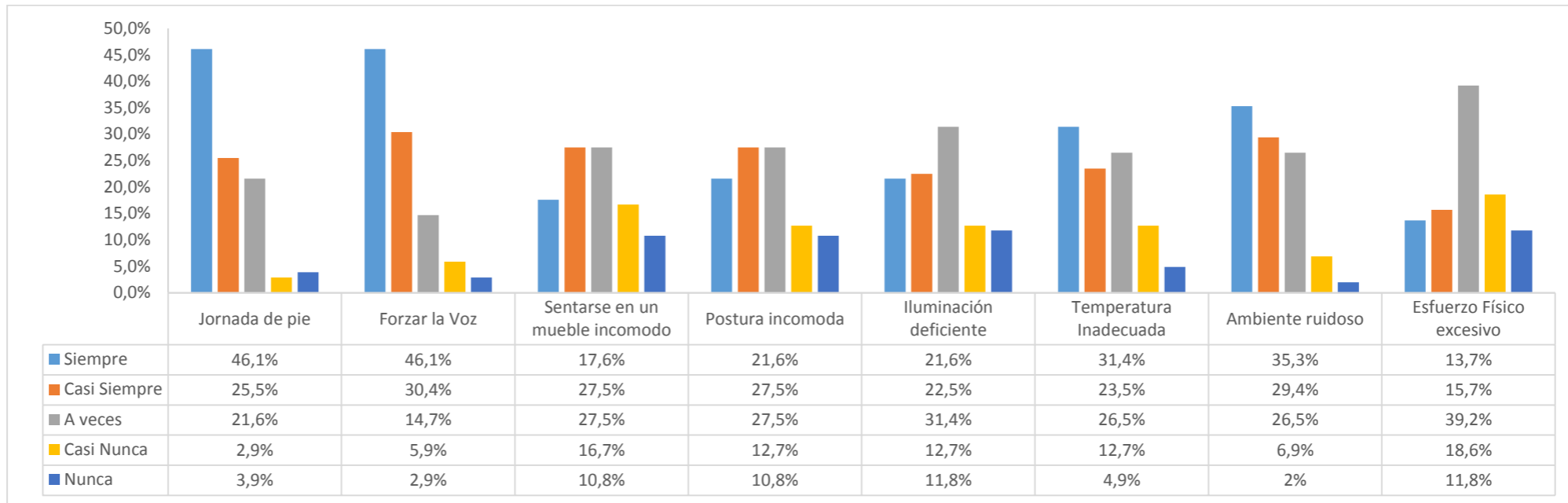
señala que todos los edificios de uso público o que presten un servicio a la comunidad deberán ser accesibles y transitables sin dificultad para personas con discapacidad, especialmente con movilidad reducida. Ya que un 31,4% de las y los profesores encuestados manifiesta que nunca el recinto se encuentra adaptado para personas con discapacidad.

3.2.4 Análisis de la Adaptabilidad

Por otra parte la adaptabilidad; hace referencia a las Exigencias Ergonómicas, que todo trabajo posee; considerando que toda labor implica un esfuerzo de adaptación por parte de quien la ejecuta, teniendo que ajustarse a las condiciones de exigencias físicas y mentales que imponen las tareas a realizar. Cabe destacar que las exigencias ergonómicas que se interpretaran son determinadas a través de estudios realizados por la UNESCO en el año 2004 en América Latina, relacionado a la carga ergonómica y las principales problemáticas que afectan a los docentes. Se analizarán en conjunto, la jornada de pie, forzar la voz, sentarse en mueble incomodo, postura incomoda, iluminación deficiente, temperatura inadecuada, ambiente ruidoso y esfuerzo físico excesivo.

GRAFICO Nº 26

Adaptabilidad a exigencias ergonómica



Fuente: Equipo Seminarista, 2015



Tal como se definió anteriormente adaptabilidad, hace referencia a las Exigencias Ergonómicas, es posible determinar que la mayoría de los y las docentes encuestados manifiesta que siempre experimenta un esfuerzo de adaptación para llevar a cabo su labor, relacionado mayoritariamente en relación a la jornada de pie y forzar la voz, ambos con un 46,1%, ambiente ruidoso con un 35,3% y temperatura inadecuada con un 31,4%; resultados que empatizan en algunos puntos con los datos obtenidos de los estudios realizados por la UNESCO en el año 2004 en América Latina, ya que presenta un factor común en la exigencia de forzar la voz; en donde en promedio, el 42% de los docentes encuestados en todos los países informa que siempre debe forzar la voz, y en tener que permanecer de pie toda la jornada con 90%. Lo cual se puede relacionar directamente con los problemas de infraestructura evidenciados anteriormente en el análisis.

También se evidencio que un 27,5% de las y los profesores menciona que casi siempre deben sentarse en un mueble inadecuado y tienen una postura incomoda, las cuales tiene una relación recíproca y por lo que se ve afectado su desempeño laboral. A su vez un 39% de los/as encuestados declara estar expuesto a veces a esfuerzo excesivo así como también a veces a una iluminación deficiente con un 31,4%.

Cabe desatacar que todas estas condiciones relacionadas a la adaptabilidad que experimentan a diario las y los sujetos, repercuten directamente en la salud de estos, pudiendo deducir que al mejorar la infraestructura y equipamiento de los establecimientos educacionales en los cuales desempeñan su labor también mejoraría las condiciones laborales y por ende incidir positivamente en su salud.

Todo lo anteriormente mencionado evidencia que las condiciones laborales de las y los docentes, no cumple totalmente con los medios para evitar lo desagradable, por lo que no respondería a la teoría de los factores insatisfactorios, referidos a la primera necesidad de evitar aquello que disgusta o causa dolor, que no dependen del individuo sino más bien del contexto donde se realizan las labores, que son extrínsecos al trabajo y que son llamados factores de higiene (Rodríguez, 2004). Dichos elementos guiaran el desarrollo de la calidad de vida laboral, por lo tanto se desprende que existe una insatisfacción latente por parte de los profesionales de la educación en torno a los diferentes elementos que interactúan e influyen diariamente en la ejecución de sus labores, viéndose en la necesidad de adaptarse a dichas circunstancias. Por lo tanto Las condiciones laborales a las cuales se encuentran sometidos los docentes no son las más adecuadas para el desarrollo de la calidad de vida laboral.



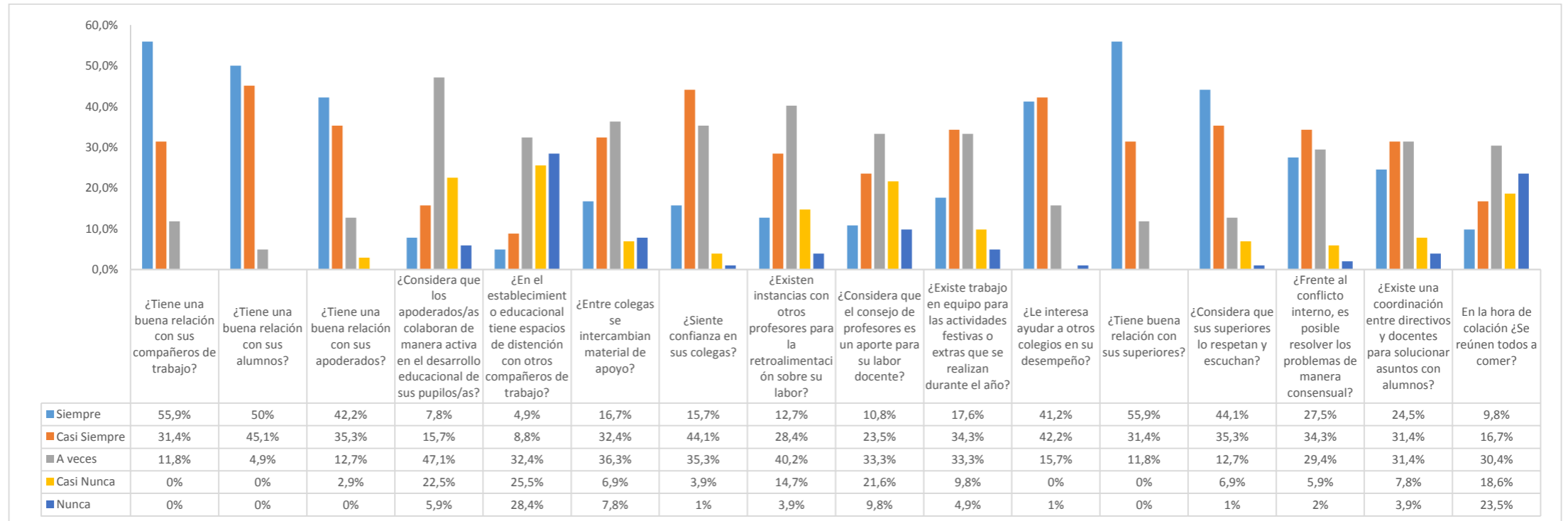
3.3 Análisis del Clima Laboral

Se define al clima laboral como el medio en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano, por tanto el clima laboral es el producto de la interacción entre ambiente y persona.

Para vislumbrar con mayor claridad el clima laboral que tienen los docentes, se interpretará su relación con sus superiores, colegas, alumnos y apoderados. Destacando que algunas de las preguntas se interpretarán en conjunto, debido a su complementariedad.



GRAFICO Nº 27: Clima Laboral de los docentes



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.



3.3.1. Análisis de la Relación con Superiores

De las personas encuestadas es posible determinar la mayoría posee buena relación con sus superiores ya que un 55,9 % de las personas así lo declara mencionando que siempre se da esta relación. Al mismo tiempo que manifiestan que siempre con un 44,1% consideran que sus superiores lo (a) respetan y escuchan lo que se traduce en condiciones positivas y permite el desarrollo óptimo de sus labores; que coincide con los resultados del estudio sobre Condiciones de Trabajo y salud docente Publicado por la UNESCO el en el cual el 89.2% del profesorado considera que puede acceder sin dificultad a subdirector y superiores inmediatos y el 82.8% revela que hay relaciones cordiales con los superiores.

Sin embargo pese a la buena relación existente entre estos actores sociales, un 31,4% de los individuos encuestados declara que casi siempre o a veces ambas respuestas con el mismo porcentaje, logran una coordinación con los directivos para solucionar asuntos con alumnos. Lo que deja en evidencia una necesidad aumentar la comunicación existente entre dichos actores para lograr una mejoría en la coordinación y toma de decisiones.

3.3.2. Análisis de la Relación con compañeros de trabajo

Respecto a la percepción que tienen las y los profesores en torno a la interacción existente con sus pares, es posible deducir que siempre tienen una buena relación con sus compañeros de trabajo, considerando que un 52,9% así lo menciona, que se relaciona con el grado de confianza que poseen entre ellos, ya que un 44,1% de las y los encuestados casi siempre siente confianza en sus colegas. Estos resultados son coincidentes con el estudio de Condiciones de Trabajo Y salud docente publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe el año 2005, en donde se explica que el 96,2% de las personas se entiende bien con sus compañeros de trabajo.

Los docentes se muestran interesados en ayudar a otros compañeros en su desempeño, lo cual fue indicado con la respuesta casi siempre, tal como lo manifiesta el 42,2% de los encuestados. Sin embargo se evidencia que un 36,3% declara que sólo a veces entre colegas se intercambian material de apoyo, de lo que se puede deducir que si bien los docentes dicen tener interés en ayudar a sus pares, no se ve reflejado en la práctica, ya que el porcentaje baja al momento de intercambiar materiales de apoyos, cifra que contrastan lo indicado en el estudio realizado por la UNESCO el año 2005



sobre Condiciones de Trabajo y salud docente, que presenta que el (71%) de las personas, posee relaciones de cooperación mutua con sus compañeros.

Es posible evidenciar que un 40,2% las y los profesores expresa que sólo a veces existen instancias con otros colegas para la retroalimentación de información sobre la labor, que puede guardar directa relación con el hecho de que también declaren que a veces con un 32,4% el liceo cuenta con los espacios para compartir con los compañeros de trabajo. Al mismo tiempo que un 30,4% evidencia que a veces en la hora de colación se reúnen todos a comer. De todo lo anteriormente mencionado se puede deducir que estas situaciones se deben a la carencia de espacios apropiados para el desarrollo integral de los docentes en su labor, que van mermado el enriquecimiento del clima laboral.

3.3.3 Análisis de la Relación con Apoderados

Referente a la relación que existe entre docentes y apoderados, la mayoría de las personas encuestas (42,2%), señaló que siempre existe una buena relación con los apoderados, sin embargo consideran (47,1%) que a veces los apoderados colaboran de manera activa en el aprendizaje de sus pupilos, lo cual se relaciona con los porcentajes analizados anteriormente con la labor no lectiva de atención de estos que no obtuvo un porcentaje elevado. Lo que a su vez coincide con los resultados obtenidos por el Centro de Estudios de Opinión Ciudadana de la Universidad de Talca en el año 2010 quien evidencia que la cantidad de veces que los apoderados se reunieron con el profesor jefe de su hijo durante el primer todos los meses del semestre, es del 53,3%, además 59,0% de los apoderados declara que sí le hubiesen preferido reunirse mayor cantidad de veces con el profesor(a) de su pupilo.

Mientras que un 2,9% declaró que nunca posee una buena relación con los padres o apoderados, esto se podría deber a que quizás el docente haya tenido algún tipo conflicto con alguno de ellos, lo que afectaría directamente en dicha correspondencia.

3.3.4 Análisis de la Relaciones con los Alumnos/as

De la interacción entre profesores y alumnos es posible deducir que según la percepción de los docentes existe una buena relación, ya que un 50% declara que siempre tiene una buena relación con sus alumnos, situación que concuerda, con la percepción evidenciada en la investigación realizada por Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Austral de Chile en 1997 por parte de las y los alumnos de enseñanza media, en



donde solo 27% de los estudiantes siente que los docentes nunca acogen sus inquietudes personales y, uno de cada cinco, siente que nunca les permiten adoptar decisiones en relación a la clase, ni estimulan su desarrollo personal. De lo cual se deduce que a pesar del paso de los años, se sigue manteniendo un buen clima en torno a la relación interpersonal entre profesores y alumnos, siendo recíproca y coincidente la opinión al respecto.

3.3.5 Análisis del Trabajo en Equipo

En general los docentes manifiestan con un 34,3% que casi siempre existe trabajo en equipo para las actividades festivas o extra programáticas que se realizan durante el transcurso del año, lo que se traduce que dentro de las instituciones educativas existe un ambiente de colaboración, lo cual influye directamente en la presencia de un buen clima laboral. Por lo que se deduce que las personas son capaces de realizar tareas en equipo. Lo que se relaciona al mismo tiempo con la capacidad de resolución de conflictos, ya que se evidencia que el mismo porcentaje de 34,3% de los profesores declara que casi siempre frente al conflicto interno, es posible resolver los problemas de manera consensual. Sin embargo pese a que la instancia de consejo de profesores debería ser considerada una oportunidad para abordar temáticas de interés, un 33.3% de la muestra encuestada manifiesta que sólo a veces considera que el consejo de profesores es un aporte para su labor de docente.

Se puede concluir que las y los profesores en general poseen una percepción de satisfacción en relación a las interacciones sociales existentes en su entorno laboral, que responde a la teoría de los factores insatisfactorios, extrínsecos al trabajo llamados de higiene, que representa el contexto donde las y los profesores realizan su trabajo, y que guían el desarrollo de la calidad de su vida laboral.

Tabla N°16: Principales Hallazgos de los Factores Higiénicos

Objetivo N°2: Determinar los factores higiénicos, en relación a las condiciones laborales, remuneración y clima laboral”.

Factores Positivos	Factores Deficitarios
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Buenas interacciones sociales en su entorno laboral. ❖ Participación activa de los apoderados en la educación de sus hijos, incide positivamente en la labor de éstos. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La escasa remuneración causa insatisfacción en los docentes. ❖ No logran finalizar su trabajo dentro de la jornada laboral ordinaria. ❖ Padecen sobrecarga laboral,



<ul style="list-style-type: none">❖ Buena relación con sus alumnos, transformándose en un facilitador a la hora de realizar su trabajo lectivo.❖ Infraestructura adecuada para los docentes (baños, comedor, recreación).	<ul style="list-style-type: none">debiendo concluir sus labores fuera del horario y lugar de trabajo.❖ La adaptabilidad que se enfrentan los docentes debido a las exigencias ergonómicas son altas.❖ La infraestructura para realizar sus labores tanto de las horas lectivas como no lectivas son insuficientes.❖ Falta mayor trabajo en equipo y coordinación entre actores sociales laborales.❖ Carencia de instancias para la retroalimentación.
--	---

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

4. Análisis del Objetivo N° 3: “Describir los factores motivadores, en relación al sentimiento de autorrealización y reconocimiento por una labor bien realizada”

Se realizará un análisis según las variables que componen al objetivo. Estas tienen relación con el sentimiento de autorrealización y reconocimiento por una labor bien realizada.

4.1 Sentimiento de autorrealización

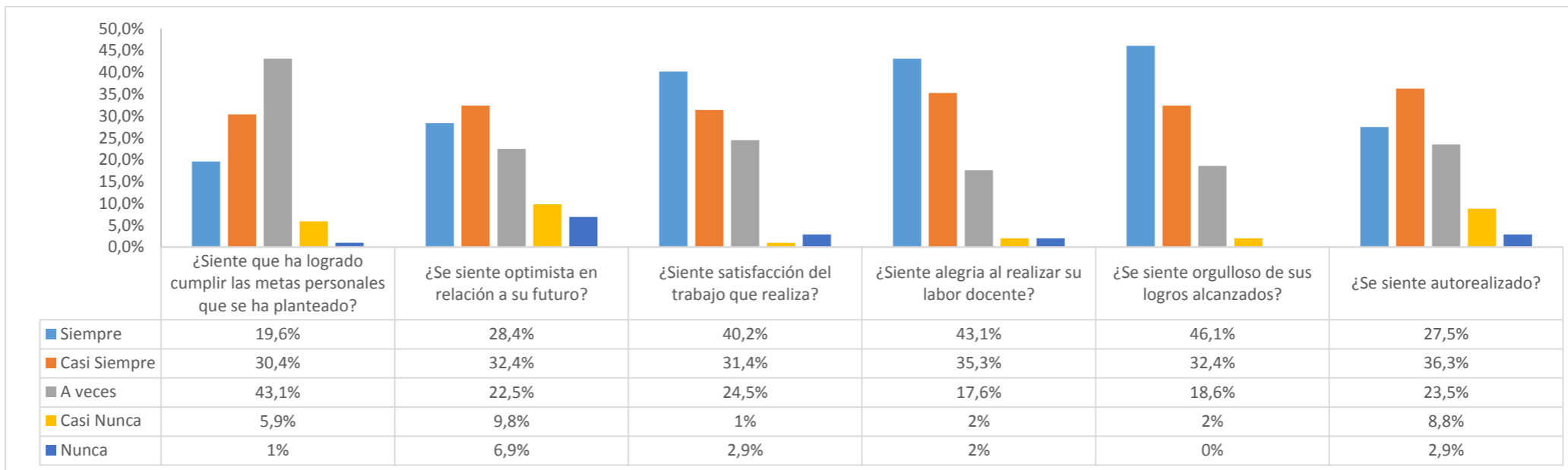
Esta variable es entendida como la impresión de autonomía, independencia y capacidad de afrontar nuevos retos por parte de una persona, encontrando un sentido profundo del diario vivir, valorando el aprendizaje adquirido a lo largo de la vida. Por lo general los individuos autorrealizados, son personas entregadas a alguna vocación, deber o trabajo amado.

Es por esto, que para vislumbrar con mayor claridad la noción que poseen los docentes sobre su sentimiento de autorrealización, se interpretaron 6 preguntas de la encuesta, que se desprendieron de la definición de la variable, destacando el hecho que algunas preguntas se interpretaron en conjunto, debido a su complementariedad.



GRAFICO Nº 28

Percepción de autorrealización de los Docentes



Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015



Es posible determinar que la mayoría de las y los encuestados manifiestan a veces sienten que han logrado cumplir con las metas personales que se ha planteado, con un 43,1%, que se relaciona directamente con la facilidad y dificultad que implican muchos de los elementos involucrados en el proceso del logro del éxito. Especialmente relacionados al ámbito laboral de los docentes, que se ven enfrentados a las transformaciones sociales actuales que evidencian el aumento de las exigencias en torno al rol del docente, esperando resuelvan problemáticas para las que no tienen solución, ya sea por carencia de medios, falta de preparación, o simplemente por que dichas problemáticas son competencias de otras instituciones. Lo que repercute directamente en logro del desarrollo personal y familiar, que se relaciona claramente con la intermitencia (a veces) en el del logro de metas. Sin embargo, a pesar de esto el cuerpo docente deja en evidencia una notable manifestación de orgullo ante las metas logradas, ya que un 46,1% de los encuestados así lo declara al mencionar que siempre se sienten orgullosos de sus logros alcanzados, lo que habla del valor hacia la vocación, la devoción y dedicación en la cual se descubre un sentimiento por hacia las labores que desempeñan en los diferentes ámbitos de su desarrollo personal, lo que se relaciona directamente al sentimiento de autorrealización.

Una visión de futuro positiva, es aquel pensamiento que se proyecta y se antepone al éxito en los diferentes ámbitos del desarrollo del ser humano y que se relaciona directamente con el sentimiento de autorrealización. Lo cual se manifiesta claramente en los resultados obtenidos, los cuales indican que el 32,4% de los profesionales de la educación encuestados casi siempre se sienten optimistas en torno al futuro, así como el segundo porcentaje más importante manifiesta que siempre se sienten optimistas correlación al futuro con un 28,4% lo que deja en evidencia que pese a las adversidades de la vida y las vicisitudes propias de su labor docente, los profesores poseen la capacidad de afrontar nuevos retos con optimismo, propio de una persona autorrealizada tal como se mencionó anteriormente en la definición de la variable.

En general las personas autorrealizadas, son individuos entregados a alguna vocación, deber o trabajo apreciado, se puede determinar que las y los docentes poseen un claro sentimiento de autorrealización; ya que a través de la encuesta se revela que los profesores menciona que siempre (40,2%) sienten satisfacción del trabajo que realizan; que se relaciona directamente con la alegría que sienten al realizar su trabajo, que se deja en



evidencia con un 43,1% de los encuestados que manifiesta que siempre siente alegría al llevar a cabo su labor docente.

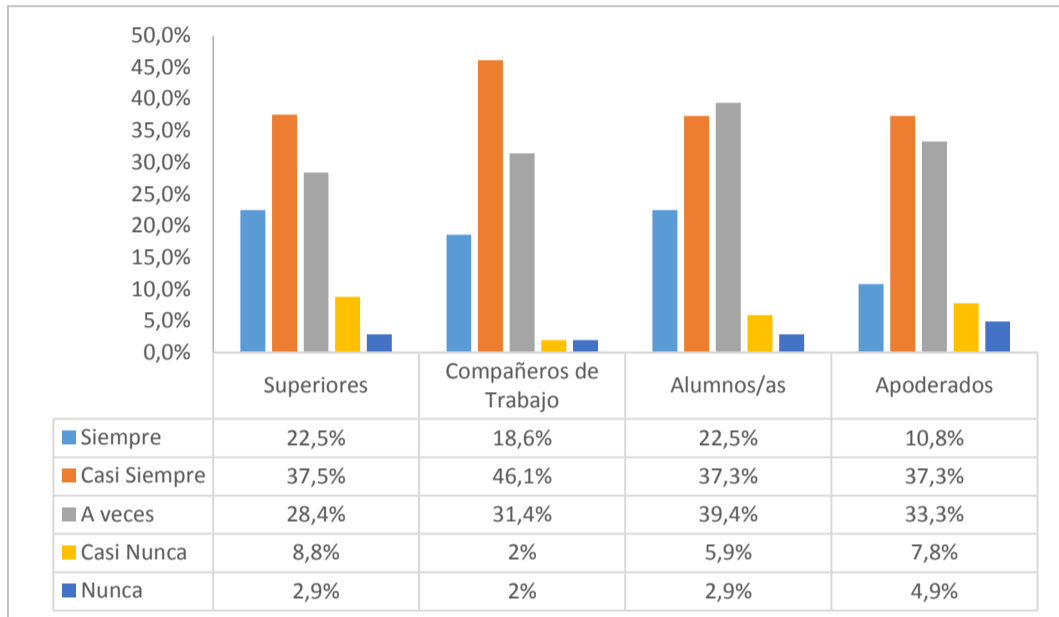
A través de los datos presentados anteriormente se puede evidenciar que las y los profesores poseen un sentimiento de autorrealización elevado, ya que si bien no siempre tienen esta impresión, de igual forma manifiestan que casi siempre se consideran autorrealizados (36,3%). Lo que se traduce en que los sujetos están encaminados en la lucha de lograr desarrollar su potencial como individuos, para desenvolverse en total plenitud. Pese a que las condiciones actuales del sistema de educacional chileno no los acompaña; que si bien propende por el derecho a la educación y a velar por los alumnos, ha postergado al cuerpo docente al no propiciarles mejores condiciones laborales, para que se puedan desarrollar de una manera integral en su cotidianidad, y no sólo como profesionales del área de educación, sino más bien como personas integrales y en complemento de sus familias que son delegadas debido al énfasis que otorga solo a lo laboral.

4.2 Reconocimiento por una labor bien realizada

Esta Variable se puede definir como la manifestación de interés legítimo por las personas, en torno a los resultados de sus esfuerzos y de su trabajo, como también del impacto que tiene su labor dentro de la organización. De igual manera se refiere a una retroalimentación positiva ya sea de manera formal como informal, para que los y las docentes conciban que su esfuerzo es valorado, y estos a su vez lo retribuyan con dedicación, entusiasmo y compromiso hacia su labor. Para el análisis de la pregunta relacionada a si el docente considera que su trabajo es reconocido, se realizara una interpretación en conjunto de los cuatro actores sociales (Superiores, Compañeros de trabajo, Alumnos, Apoderados).

GRAFICO N° 29

Reconocimiento hacia el Docente



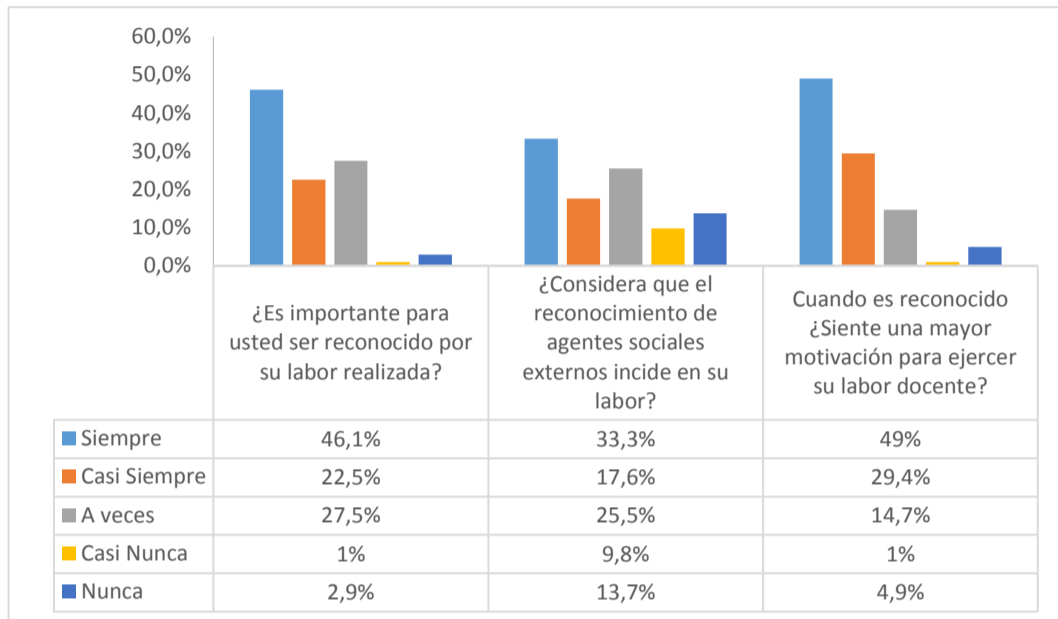
Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

A través de los datos recolectados en las encuestas, se puede determinar que los docentes, en general se sienten reconocidos por su labor realizada debido a que los mayores porcentajes se concentran en la respuesta que indica que casi siempre se sienten valorados, sentimiento que se repite con los cuatro actores sociales mencionados anteriormente; sin embargo cabe destacar que el mayor reconocimiento de su labor percibido, proviene por parte de sus pares, ya que el 46,1% de los profesores encuestados declara que casi siempre siente que son reconocidos por sus colegas en torno a su labor como docentes. Posteriormente viene el reconocimiento de su trabajo casi siempre, por parte de sus superiores, apoderados y alumnos con un (37,3%).

Lo que a su vez evidencia que dentro de los establecimientos educacionales, se les reconoce a los docentes su dignidad, equidad y libertad, así como también en él se visualiza un portador y productor de significados y prácticas dentro de la institución.

GRAFICO Nº30

Impacto del reconocimiento en el docente



Fuente: Equipo Seminarista, 2015

Para la mayoría de los/as encuestados, siempre (46,1%) es importante ser reconocido por su labor realizada, pues dicha valoración incide en su trabajo tal como lo manifestó el 33,3% de los profesores, que declara que son apreciados por los agentes externos, lo cual siempre incide en su labor, debido a que esto influye directamente en su desempeño profesional, considerando que por medio de la estimación se cubre la necesidad de realización personal, al mismo tiempo que logra motivar y alentar la mejora del desempeño del trabajo dando más de sí mismos. Lo que se evidencia claramente ya que el 49% de los docentes declara que siempre que son reconocidos por su desempeño laboral, sienten una mayor motivación para ejercer su rol profesional. Es decir, el analizado factor intrínseco, hace sentir al profesional de la educación valorado por su dedicación puesta en la labor docente, generando una motivación y satisfacción por su trabajo.

De lo anteriormente interpretado tanto en los datos relacionados al sentimiento de autorrealización como en el reconocimiento por una labor bien hecha se puede desprender que los docentes responden positivamente a los factores motivacionales o factores intrínsecos según Herzberg, que corresponden al segundo elemento que mueve a los seres humanos, logrando un impacto positivo en las y los docentes, ya que existe una evidente complacencia en torno al reconocimiento de su labor, así como



también es posible deducir que este factor motivador satisface la labor de los docentes debido a la vocación poseen, tal como señala Maslow los individuos con esta aptitud es propia de las personas que han alcanzado la autorrealización.

Tabla Nº 17: Principales hallazgos factores motivadores

Objetivo Nº3: Describir los factores motivadores, en relación al sentimiento de autorrealización y reconocimiento por una labor bien realizada”.

Factores Positivos	Factores Deficitarios
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sentimiento de autorrealización elevado. ❖ Orgullo de sus logros alcanzados. ❖ Valor hacia la vocación, la devoción y dedicación en la labor y en los diferentes ámbitos de su desarrollo personal. ❖ Visión positiva del futuro pese a las adversidades de la vida y las vicisitudes propias de su labor docente. Los prepara para nuevos desafíos con optimismo. ❖ Alta percepción sobre el reconocimiento de su labor realizada por parte de los cuatro actores sociales que interactúan en su labor cotidiana. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Latente intermitencia en relación a la percepción del cumplimiento de sus metas personales, que puede ser influenciado directamente por al ámbito laboral, ya que se ven enfrentados a las transformaciones sociales actuales que evidencian el aumento de las exigencias en torno al rol del docente y que repercuten a su vez tanto en logro del desarrollo laboral como en el personal y familiar.

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.



ANALISIS DE RESULTADOS CUALITATIVOS





Se presentan a continuación los resultados de índole cualitativa correspondientes a los objetivos 4º y 5º del estudio de calidad de Vida Laboral Docente.

1. Análisis del Objetivo N° 4: “Describir las características de las dimensiones personal, familiar y laboral de los y las docentes según importancia, disgusto y frecuencia con las cuales realiza las labores de cada dimensión”.

1.1 Importancia de la dimensión personal

A partir de las entrevistas realizadas, se observa que los y las docentes dan mayor relevancia a la Dimensión Personal. Es posible apreciar en el fragmento que existen relatos en donde los educadores le dan mayor prioridad a preocuparse por sí mismos de manera integral como lo señala el autor mencionado.

“Preocuparme de mí de manera integral o de salud, en el aspecto físico. Podría decir que lo primero es estar bien yo, si yo estoy bien puedo entregar lo mejor de mí al trabajo y a la familia”.

(Docente entrevistado)

La preocupación por uno mismo contribuiría en el desempeño óptimo de las demás dimensiones y en fortalecer el autoestima y auto concepto del profesional, lo que contribuirá en su sentimiento de autorrealización, componente motivador de la Teoría Bifactorial, ya que como se ha indicado en el capítulo dos es necesario realizar una introspección, de manera tal que el individuo se evalúe positiva o negativamente.

“La labor personal, primero tengo que pensar en mí hacer mis cosas y después en lo laboral y familiar”.

(Docente entrevistado)

En el fragmento anterior es posible reafirmar la importancia en lo personal relacionada con el sentimiento de autorrealización de los docentes, en donde



éstos se sienten capaces de consumir sus metas, crecer y desarrollar su potencial, tal como se desprende en el siguiente discurso:

“La dimensión personal, porque si yo estoy realizado personalmente voy a poder disfrutar de otras cosas como la vida familiar o mi trabajo”.

(Docente entrevistado)

De esta manera se logra la realización personal, en otras palabras una persona autónoma independiente y capaz de afrontar nuevos retos.

Alcanzando un equilibrio en los ámbitos de su existencia, siendo capaces de reflexionar, es decir realizar un autoanálisis sobre los aspectos de sus vidas. Este ámbito sería el pilar fundamental para poder llegar a un equilibrio entre las tres dimensiones, pudiendo realizar las actividades que son más de su agrado y otorgando de esta manera un cuidado y satisfacción personal.

1.2 Disgusto de la dimensión laboral

Existen ciertas tareas que son de menor y mayor disgusto, es decir una impresión o sentimiento en el ánimo de una persona producidos por algo que no se ajusta a lo que se desea o espera. Los y las docentes declararon mayoritariamente que las ocupaciones de la dimensión laboral son las que les ocasionan un alto desagrado, la cual afecta las condiciones laborales identificadas en la Teoría Bifactorial.

“En este caso sería laboral, pero porque es demasiado absorbente, es demasiado el tiempo que se pierde y no es valorado”.

(Docente entrevistado)

Principalmente se ven involucrados los factores higiénicos de jornada laboral y sobrecarga. Con respecto al exceso laboral, diversos autores han manifestado esto como factor común en el cuerpo docente, ya que no logran terminar por completo sus labores profesionales dentro de su jornada laboral, debido a que deben realizar labores administrativas y de planificación constantemente, lo que les impediría terminar todas sus obligaciones dentro de su horario de trabajo, debiendo llevar deberes pendientes a sus hogares,



por lo cual necesidad axiológica de ocio expuesta por Max- Neef no sería satisfecha afectado a la vez la necesidad fundamental del hacer .

“Laboral, lo administrativo, porque me encanta hacer clases, pero entre ver los atrasados, los atrasados, la jefatura y las cosas anexas que no son pagadas, eso es lo malo”.

(Docente entrevista)

Herzberg hace mención de que existen factores motivadores, lo cual contribuiría al crecimiento profesional. En la cita de la entrevista se manifiesta que el esfuerzo por realizar sus labores no son reconocidas lo que afectaría la satisfacción laboral que buscan los factores motivadores. Considerando que el reconocimiento laboral, se refiere a manifestar interés legítimo por las personas, los resultados de sus esfuerzos y de su trabajo. A nivel personal, la distinción es fundamental para resguardar la propia identidad de los trabajadores, es una forma de darle sentido a su labor y de originar su sentido de bienestar y satisfacción laboral. Por lo cual las y los docentes tampoco consideran que su labor sea reconocida monetariamente, generando una insatisfacción laboral con relación a la compensación entre labor realizada y sueldo percibido por esto.

1.3 Frecuencia de la dimensión laboral

Los y las profesionales de la educación, declaran a través de sus discursos que las tareas que tienen una frecuencia mayor son las que pertenecen a la dimensión laboral. Nuevamente se hace referencia a los factores higiénicos, los cuales no dependen del individuo sino de las condiciones laborales en las cuales el docente se encuentra inserto. En este caso se refieren a la sobrecarga laboral, debido al escenario al cual son sometidos los profesionales en donde los docentes pasan la mayor cantidad de tiempo realizando horas lectivas, no poseen el tiempo suficiente para terminar las responsabilidades de sus horas no lectivas, causando una desmotivación sobre su trabajo.

Lo laboral absorbe mayor tiempo, desplazando las otras dos. Lo cual muchas veces me provoca ansiedad ante la demanda de mi tiempo en compartir con familia, pareja y amigos”.

(Docente entrevistado)



Tal como se avala en el fragmento y como se ha expuesto en el marco de referencia diversos autores han señalado que los docentes poseen un exceso de trabajo, lo que les impide desarrollarse en otros ámbitos de su vida. Es decir deben restringir su tiempo libre, por lo cual nuevamente la necesidad humana fundamental de ocio no se encuentra satisfecha, ya que deben posponer actividades familiares y personales, por lo que se podría deducir que los docentes manifiestan cierto grado estrés al no poder dedicar el tiempo necesario y de calidad a estos ámbitos, viéndose afectada la necesidad axiológica de salud en las y los educadores.

También cabe destacar que no sólo las labores de las horas lectivas generan la sobrecarga; ya que algunos docentes debido a la baja cantidad de horas laborales que poseen en un establecimiento educacional, se ven forzados a trabajar en más lugares para aumentar sus ingresos lo que se denomina “profesores taxis”, esta también es otra forma en que los profesores se encuentran saturados por su trabajo.

“En este momento lo Laboral, porque a diferencia de otros años, tengo una carga mayor, ya que estoy trabajando en tres colegios, dos de la corporación y uno particular subvencionado”.

(Docente entrevistado)

Tabla Nº 18: Principales características de la dimensión personal, familiar, laboral.

Objetivo Nº4: Describir las características de las dimensiones personal, familiar y laboral de los y las docentes según importancia, disgusto y frecuencia con las cuales realiza las labores de cada dimensión.

Factores Positivos	Factores Deficitarios
❖ Alto compromiso hacia su labor.	❖ Postergación mayoritariamente de la dimensión personal.
❖ Conciencia de la necesidad de lograr un desarrollo integral.	❖ Sobre carga laboral ❖ Desagrado hacia las labores administrativas y de planificación que les requieren



demasiado tiempo.

- ❖ Postergación de la necesidad de ocio, debido a que en muchas ocasiones deben llevar trabajo para terminar en sus hogares.

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

2. Análisis del Objetivo N° 5: “Analizar la percepción de la interacción de las dimensiones familiar- personal- laboral de los y las docentes precisando la triangulación de las dimensiones y relaciones de laboral-familiar y laboral personal”.

2.1 Dimensión laboral como obstáculo de la Triangulación de las dimensiones.

Como lo indica Espinoza y Morris, la conciliación de las dimensiones personal, familiar y laboral influye directamente en la calidad de vida de los docentes, permitiéndoles desenvolverse en todos los ámbitos, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal. “Las dificultades que sobrelleva no poder conciliar la vida laboral, con la familiar y la personal, aparte de afectar a las personas trabajadoras, acarrea resultados negativos para la organización” (Fundación Mujeres, 2010).

En cuanto a lo declarado por los y las entrevistados/as, las alumnas seminaristas han distinguido que la mayoría de los profesores, manifiesta que pese a tratar difícilmente consiguen una triangulación o equilibrio de las dimensiones personal, familiar y laboral.

“Difícil es mantener el equilibrio, el tiempo laboral es desarrollado todo el día. Solo los días sábados y domingos tenemos actividades en el ámbito personal y laboral”.

(Docente entrevistado)

Se desprende del discurso que dedican una gran cantidad de horas en el desarrollo de su trabajo, siendo las dimensiones personales y familiares relegadas, dedicándoles menor tiempo. Lo que se reafirma en el siguiente extracto de la entrevista:

“Ehh... pienso que más lo que tiene que ver con mi desarrollo como persona, la parte de relajación, de poder estar bien en mi centro con tanta actividad a veces uno queda un poco fuera de su centro”.

(Docente entrevistado)

El déficit de tiempo de los docentes no sólo les afecta en el ámbito personal, sino también a su familia, ya que sus seres queridos requieren atención adecuada, sin embargo se ve postergada por la escasez de tiempo. Como insinúa la autora Giadrosic los familiares los docentes creen lograr tener una vida familiar, pero lo que reciben es un individuo totalmente exhausto y que debe seguir trabajando en su hogar.

“Yo creo en realidad es el trabajo extra que uno debe llevarse a la casa con relación a la labor docente”.

(Docente entrevistada)

El exceso de trabajo es el gran limitante para que los docentes se desarrollen de manera óptima en las demás dimensiones, ya que deben terminar sus obligaciones fuera del horario de trabajo debiéndolo llevar a sus hogares, a eso se suma el escaso tiempo que tienen para desarrollar sus obligaciones correspondientes a las horas no lectivas.

“Yo creo que la carga laboral, porque no solamente trabajo acá, yo trabajo en una universidad, entonces ahí también hay pega, hay que revisar cosas, no se planifica, pero hay que revisar cosas, entonces yo creo que la laboral es la que afecta el logro de la triangulación”.

(Docente entrevistada)



Es posible dilucidar que las condiciones laborales precisamente la sobrecarga laboral, impide que los docentes logren equilibrar las dimensiones mencionadas. Lo que produciría según Herzberg una insatisfacción laboral, en donde no sólo el escaso tiempo que tienen en un establecimiento educacional los limita, sino también la cantidad de establecimientos educacionales extras en los cuales algunas veces deben trabajar para percibir mayor cantidad de ingresos.

Por otra parte la sobrecarga laboral se encuentra relacionada con la necesidad de ocio, es decir que debido al exceso de trabajo los docentes se ven impedidos de satisfacer esta necesidad axiológica producto del escaso tiempo libre que le queda al profesional para lograr compartir con su familia o dedicar un lapso de tiempo para sí mismo, lo que significaría que no lograrían una adecuada calidad de vida laboral como lo señala la definición de Espinoza y Morris.

2.2.Desarrollo Personal- Laboral

2.2.1. Postergación personal por lo laboral

Si el docente se encuentra sereno consigo mismo se debería al equilibrio encontrado con el ámbito laboral, ya que podría dedicarse mayor tiempo. Sin embargo lo recabado mediante las entrevistas, uno de los ámbitos que más han debido postergar los profesionales de la educación es el personal, tal como se menciona en el siguiente fragmento.

“Yo creo que lo que he postergado ha sido las actividades extra trabajo extra casa, como por ejemplo ejercicio, gimnasio, yoga, talleres, que tienen que ver conmigo”.

(Docente entrevistada)

Se concibe claramente una postergación de las actividades relacionadas con la necesidad axiológica de ocio, las cuales son netamente de índole personal.

Por lo que el tiempo disponible de un docente para dedicar a actividades personales en su periodo libre es escaso o nulo y cuando es posible tenerlo, el profesor está bastante cansado como para aprovecharlo.

“Sobre todo la personal, porque no te queda mucho tiempo que afectivamente para ti es importante o bien dejas de lado cosas importantes; vida de pareja, vida familiar, el proyecto de vida”.

(Docente entrevistada)

Como lo indica Calanche la idea de que el individuo posea tiempo para dedicarlo a sí mismos, realizando actividades de su agrado permitirá que la persona se sienta completa o integra. Logrando una estabilidad emocional, la cual le facilitaría sentirse bien consigo mismo. Debido al escaso tiempo que poseen los docentes como se ha mencionado en reiteradas ocasiones, impedirían una permanencia emocional, lo que generaría estrés, por ende sería afectada su salud, por lo cual la necesidad axiológica de subsistencia no se vería satisfecha afectando su desarrollo y calidad de vida.

2.2.2. Desinterés de los y las estudiantes como desmotivación de los y las docentes.

No sólo los profesionales deben lidiar con el escaso tiempo que poseen, los resultados obtenidos por medio de las entrevistas realizadas han dejado en manifiesto que la mayor frustración de los docentes son los estudiantes desmotivados o desinteresados, debido a que los escolares no valoran el esfuerzo realizado por los docentes para diseñar e impartir las clases, desaprovechando su potencial para desarrollar sus capacidades aptitudes académicas.

“Tú te puedes desangrar haciendo una clase, planificar, haciendo lo mejor que puedes y los niños no tienen una recepción tan adecuada o la que tu esperas. En ese concepto a mí me choca un poco”.

(Docente entrevistada)

Como se puede apreciar en el extracto anterior se ve afectado el factor motivador, ya que la falta de interés perturba al reconocimiento de la labor, en donde los docentes no son valorados por los esfuerzos y sacrificios que hacen postergando las dimensiones personal y familiar por planificar una



clase de calidad para los estudiantes. El reconocimiento se refiere a manifestar interés legítimo por las personas, los resultados de sus esfuerzos y de su trabajo. A nivel personal este factor intrínseco otorgaría sentido a su labor y conseguirían motivación y satisfacción laboral según la Teoría de los Dos Factores.

“Los chiquillos me frustran caleta, porque ellos desaprovechan su potencial”.

(Docente entrevistado)

Debido a que no consideran que sus esfuerzos no son reconocidos trae consigo frustración, la cual es una respuesta emocional común al impedimento relacionado con la furia y la desilusión. Muchas veces los escolares pasan por situaciones sociales y familiares que dificultan las condiciones para aprender. Es importante destacar que los establecimientos educacionales en donde se aplicaron los instrumentos se caracterizan por tener estudiantes con una alta vulnerabilidad social.

2.2.3. Resignación ante la frustración

En relación con lo analizado anteriormente, que se refiere a la frustración que poseen los docentes, se desglosa que los docentes tienden a resignarse ante las circunstancias, lo cual habla de una tendencia de los profesores a no lograr vencer sus limitaciones o dificultades frente a sus condiciones labores o desafíos académicos.

“Lo supero olvidándome... no sé...”

(Docente entrevistada)

Se podría deducir que esta resignación se debe a la sobrecarga laboral, la mayoría de los docentes trata de no invertir más tiempo en lo laboral dejando pasar ciertas situaciones, lamentablemente esto repercute de forma negativa en su labor. Causando insatisfacción y desmotivación en el desarrollo de su calidad de vida laboral.

“Me siento convencido que es lo que me toca”.

(Docente entrevistado)



2.2.4. Vocación docente

Pese a las frustraciones y postergaciones que deben llevar a cabo para cumplir con su labor, ha sido posible detectar que poseen una gran pasión por su profesión. Se infiere que los profesores son individuos entregados a su vocación, pese a las condiciones laborales a las cuales se encuentran sometidos. Pese a indicar que se sienten frustrados por la desmotivación que presentan algunos alumnos/as, sienten satisfacción al ver que otros aprenden y se superan en la vida.

“Mi labor no la cambiaría actualmente... a pesar de las dificultades me gusta así, en el sistema público”.

(Docente entrevistada)

Esta vocación latente en los profesionales se encuentra relacionada con el factor motivador, precisamente el sentimiento de autorrealización. Maslow señala que las personas autorrealizadas, son individuos entregados a un deber o trabajo amado. Esta devoción y dedicación es por lo general tan marcada en la cual se descubre un sentimiento por su labor, que al hablar de ello se percibe amor y pasión por éste. Énfasis que dieron los docentes durante las entrevistas.

“Me siento satisfecho, porque lo más lindo que he tenido en esta carrera es un premio nacional”.

(Docente entrevistado)

Tal como se percibe en el fragmento anterior el reconocimiento por una labor bien hecha y el sentimiento de autorrealización, causarían precisamente en motivación y satisfacción, estos factores son intrínsecos permitirían un crecimiento profesional en los docentes.

2.2.5. Postergación Familiar por lo laboral

La conciliación de la vida laboral y familiar significa, lograr compatibilizar el trabajo remunerado, con las tareas domésticas y las responsabilidades que la familia conlleva. No obstante por lo recabado en las entrevistas, lo



docentes no poseen el tiempo suficiente para desarrollar en profundidad esta dimensión.

“El área laboral censura la mayoría de mi tiempo; intento dar más a mi familia cuando se puede”.

(Docente entrevistada)

“Difícil, uno tiene que postergar mucho. A mí me costó un matrimonio a la primera, o sea ya te estoy diciendo harto, porque te comento que no tenía tiempo y me costó el matrimonio”.

(Docente encuestado)

Giadrosic indica que los profesionales creen que lograr hacer su vida familiar, pero sólo reciben a un individuo exhausto por su trabajo que pide que no lo molesten porque tiene que trabajar y que cada cierto tiempo se plantea el deber de conversar con sus hijos o su pareja, aun cuando lo que verdaderamente desearía es dormir. Si algunos logran tener aún la intuición de que deben defender la integridad de su vida afectiva y familiar a todo trance, deben hacerlo a costa del sacrificio de deberes docentes o quehaceres pendientes, lo que contribuye a aumentar el estrés o a disminuir su autoestima profesional.

“Me cuesta, pero lo que hago todo el tiempo que llego a la casa, lo paso con la familia. Se acuestan los niños y ahí me pongo a hacer todo lo que tengo que hacer, que es cocinar, lavar y todo lo que haya que hacer, o sea me acuesto súper tarde porque tengo que preparar las clases”.

(Docente encuestada)

“Mi hermano chico por ejemplo me decía: yo no quisiera ser profe porque no voy a tener tiempo para estar con mi familia. Eso me dice mi hermano entonces, ellos entienden como tengo mucho que hacer no puedo compartir mucho con ellos”.

(Docente entrevistada)



Se extrae de los fragmentos que a pesar de que los docentes tienen una gran sobrecarga laboral intentan dedicarles tiempo a sus familiares, aunque cada vez se ve más relegado. Nuevamente el factor higiénico causa insatisfacción y la necesidad de ocio, precisamente el tiempo libre que pueden compartir con otros se ve postergado por cumplir con lo laboral. A la vez se infiere que los docentes tienen un exceso de trabajo para lograr brindarles lo mejor en términos económicos y materiales a su familia.

Tabla N° 19: Principales hallazgos de la percepción de la interacción de las dimensiones

Objetivo N°5: Analizar la percepción de la interacción de las dimensiones familiar- personal- laboral de los y las docentes precisando la triangulación de las dimensiones y relaciones de laboral- familiar y laboral personal.

Factores Positivos	Factores Deficitarios
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Poseen gran sentido de la vocación. ❖ Presentan una gran satisfacción al ver que algunos alumnos aprenden y se superan en la vida. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dificilmente los docentes logran una triangulación o equilibrio de las dimensiones personal, familiar y laboral. ❖ Postergación de la familia por el ámbito laboral. ❖ Escases de tiempo para realizar las diversas actividades, no tan solo laborales, durante el día. ❖ Docentes con sentimiento de desmotivación, por la falta de interés por parte de los alumnos que no valoran el esfuerzo realizado para diseñar e impartir las clases. ❖ Sentimiento de resignación ante las circunstancias o frustraciones.

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.



3. Análisis Conclusivo

La síntesis de la investigación, tiene por finalidad analizar el objetivo general que corresponde a “Conocer la calidad de vida laboral que poseen las y los docentes de los establecimientos de enseñanza media mixtos del plan de Valparaíso pertenecientes a CORMUVAL, mediante una investigación exploratoria descriptiva durante los meses de mayo a septiembre del año 2015”, a través de los resultados obtenidos de la interpretación previamente realizada de los objetivos específicos, que interactúan constantemente e influyen directamente en la calidad de vida laboral de las y los profesores.

➤ ***Necesidades axiológicas de subsistencia de Max- Neef en relación a la salud física - mental y la necesidad de ocio.***

En base a los análisis e interpretaciones realizadas, se desprende que las necesidades axiológicas son satisfechas medianamente. Las más afectada es la necesidad de ocio, debido a que el exceso laboral de los docentes consume su tiempo libre impidiéndoles disfrutar de actividades, personales, familiares y sociales. En cuanto a la salud, la cual se examinó la salud física y mental, se concibe que es satisfecha de manera regular. En la primera de ella indicaron no tener de manera frecuente enfermedades de esta dimensión. La segunda es considerada como más recurrente, debido a la presión laboral los docentes se sienten estresados. Según lo planteado por Max- Neef esto afectaría al desarrollo íntegro de las personas, por lo que se estima que con estas variables los docentes tendrían una regular C.V.L

➤ ***Factores higiénicos de Herzberg, en relación a las condiciones laborales, remuneración y clima laboral.***

Se puede concluir que en general los docentes no se encuentran satisfechos con su salario, ya que deben realizar sus deberes fuera de su jornada laboral, las cuales no son consideradas como horas extras remuneradas, considerando que éstas no son equitativas con su labor, generando insatisfacción. Además señalan que no son suficientes para pagar todos sus gastos por lo que en más de alguna ocasión se han enfrentado a problemas económicos.

En cuanto a las condiciones laborales a las que son sometidos los docentes, se considera que la jornada laboral y la sobrecarga laboral son los factores extrínsecos que más aquejan a los profesionales, ya que son los principales causantes de la insatisfacción y desmotivación, afectando



cuantiosamente la C.V.L que poseen debido que estos factores son los que impiden la conciliación de las dimensiones, personal y laboral.

Sin embargo sienten satisfacción del clima laboral que poseen, ya que las relaciones interpersonales existentes entre de los diferentes actores sociales y los docentes siempre son buenas, presentando una visión positiva de estas interacciones, lo cual es muy importante, ya que influiría positivamente en la calidad de vida laboral de las y los docentes, considerando que “La CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal” Lau (2000).

Considerando las variables anteriores, se puede deducir que los factores higiénicos, influyen en que el cuerpo docente posea una regular calidad de vida laboral, ya que dos de tres variables son negativas.

➤ ***Factores motivadores de Herzberg, en relación al sentimiento de autorrealización y reconocimiento por una labor bien realizada.***

Según los resultados obtenidos se puede deducir que las y los docentes se logran sentir autorrealizado, si bien no logran tener una visión completamente optimista respecto a su futuro, poseen una gran impresión independencia y capacidad de afrontar nuevos desafíos, manifestando un sentido profundo del diario vivir, valorando el aprendizaje adquirido a lo largo de la vida, dejando en evidencia la satisfacción hacía sus logros y desempeño como profesionales. Así como también poseen una alta percepción en torno al reconocimiento por sus labores realizadas, por parte de los agentes sociales externos que conforman la comunidad educativa, reconociendo sus esfuerzos y al mismo tiempo logrando a través de esto motivar su desempeño, dedicación, entusiasmo y compromiso por su profesión.

Evidenciando una gran satisfacción de los factores motivadores mencionados por Herzberg, por lo cual se deduce que la calidad de vida laboral de las y los docentes en torno a estas variables, se ve influenciada positivamente para que el cuerpo de profesores posean una buena calidad de vida laboral.

➤ ***Descripción de las características de las dimensiones personal, familiar y laboral, según importancia, disgusto y frecuencia con las cuales realizan las labores de cada dimensión.***

Según las interpretaciones previamente realizadas se puede evidenciar que para los docentes es relevante poseer un desarrollo personal, ya que



consideran que es esencial para mantener un equilibrio entre la dimensiones. Sin embargo existe una dicotomía entre el querer y el hacer, ya que es la dimensión que más se ve posterga, debido a que la dimensión laboral es la que mayor tiempo requiere y la que más les desagrada tener que llevar a cabo, a causa de la mala distribución de tiempo entre las horas lectivas (75%) y las horas no lectivas (25%) que tienen en su jornada laboral cotidiana, siendo un factor extrínseco que causa insatisfacción laboral. Lo cual se traduce en una mala C.V.L docente.

- ***Análisis de la percepción de la interacción de las dimensiones familiar- personal- laboral que poseen los y las docentes precisando la triangulación de las dimensiones y relaciones de laboral- familiar y laboral personal.***

Considerando lo mencionado por Espinoza & Morris (2002), respecto a la CVL, la cual puede entenderse como la percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal. A través de los análisis realizados se puede evidenciar que las y los docentes difícilmente logran una triangulación equilibrada entre las dimensionadas señaladas anteriormente, lo que se evidencia a su vez en la interacción de la dimensión personal, laboral y familiar laboral debiendo posponer mayoritariamente el aspecto personal. En cuanto a lo personal esta es postergada por la falta de tiempo que ocasiona la sobrecarga laboral, por lo que este factor higiénico obstaculiza la satisfacción de la necesidad axiológica de ocio. Así como también el ámbito familiar se ve relegado por el exceso laboral que poseen los profesionales, que no son capaces de pasar tiempo enriquecedor con sus familias, debiendo dejar de lado eventos familiares, actividades cotidianas en el hogar o retasar su labor por estar con su familia, lo que implicaría tendrán que realizar un sobre esfuerzo para cumplir con sus deberes laborales.

Sin embargo pese a las latentes dificultades y frustraciones propias de la labor docente, entre las cuales, la que más destaca es la desmotivación existente en los y las estudiantes en relación a la participación activa en las clases, existe un alto grado de desarrollo personal en torno a la vocación que les permite sobrellevar y superar mayoritariamente dichos desafíos; relacionado a su vez con el sentimiento de autorrealización de Herzberg.

Todo lo anteriormente analizado evidencia una baja satisfacción en torno al desarrollo y triangulación de las dimensione personal, laboral y familiar que



se traduce en una mala Calidad de vida, y que a su vez repercute negativamente en la C.V.L. de las y los docentes.

Tabla N°20: Estado de la C.V.L de los docentes

Resultados Finales de la Calidad de Vida Laboral de las y los docentes.			
	Buena Calidad de Vida Laboral	Regular Calidad de Vida Laboral	Mala Calidad de Vida Laboral
Necesidades axiológicas de subsistencia de Max- Neef		X	
Factores Higiénicos de Herzberg		X	
Factores motivadores de Herzberg	X		
Descripción de las características de las dimensiones personal, familiar y laboral.			X
Análisis de la percepción de la interacción de las dimensiones familiar- personal- laboral precisando la triangulación de las dimensiones y relaciones de laboral- familiar y laboral personal.			X

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

En general, se puede concluir, que a través de la investigación realizada se logró el objetivo general de conocer la calidad de vida laboral que poseen las y los docentes de los establecimientos de enseñanza media, mixtos del plan de Valparaíso pertenecientes a CORMUVAL. Identificando la calidad de vida laboral que poseen actualmente las y los profesores como deficiente; considerando los resultados de los objetivos específicos que se alcanzaron entrelazan e influenciaron unos con otros, para el logro o insatisfacción de C.V.L.

En general, las deficiencias detectadas, éstas deberían disminuir al mismo tiempo que se impulsan aquellos factores positivos la calidad de vida del cuerpo docente para que ésta no se vea mermada, ya que el análisis arrojó índices devastadores y deficitarios que van en desmedro del desarrollo tanto profesional como individual. Repercutiendo al mismo tiempo en la calidad de



vida de agentes externos como la familia y los sujetos pertenecientes al sistema educacional, tema que ha causado controversia actualmente y de importancia en la palestra nacional.



CAPITULO V

PRINCIPALES HALLAZGOS Y PROPUESTA DE MEJORA





Presentación

En el siguiente capítulo, se presentara una síntesis del trabajo de investigación realizado por las alumnas seminarista, que fue logrado a través del desarrollo y cumplimiento de los objetivos planteados a partir del diseño del marco metodológico del presente seminario de título.

Con la finalidad de lograr una mayor comprensión de los puntos a abordar, se dividirán en dos dimensiones; las cuales consideraran en primera instancia los principales hallazgos encontrados de la interpretación de datos, obtenidos de la aplicación de instrumentos a los sujetos de investigación; logrando de esta manera dilucidar los primeros acercamientos concretos sobre la calidad de vida laboral actual que poseen las y los docentes.

En segunda instancia se expondrán las propuestas de mejora elaboradas por el equipo seminarista a raíz de los hallazgos obtenidos, y con la finalidad de realizar un aporte en la calidad de vida laboral de los y las docentes de los diferentes establecimientos educacionales a cargo de CORMUVAL.



1. Principales hallazgos

Mediante el levantamiento de información y el proceso de análisis fue posible descubrir las siguientes características de la C.V.L de los docentes:

1.1 ASPECTOS NEGATIVOS

1.1.1 Situación de trabajo

- ❖ La sobrecarga laboral fundada en el exceso de actividades no lectivas que sobrepasan su jornada laboral y que le restan tiempo de su vida familiar le genera problemas de estrés que se expresa en diversos síntomas de salud física.

1.1.2 Infraestructura

- ❖ Respecto a la situación de infraestructura laboral destacan la falta de espacios para la dispersión y para las horas no lectivas.

1.1.3 Remuneraciones

- ❖ Existe mayor grado de insatisfacción ya que no se consideran las remuneraciones de las horas extras realizadas en su domicilio.

1.2 ASPECTOS POSITIVOS

1.2.1 Vocación

- ❖ Se destaca vocación del cuerpo docente y compromiso con su trabajo.

1.2.2 Autorrealización

- ❖ Se manifiesta autorrealización y satisfacción por reconocimiento por su trabajo en el medio laboral y externo.

1. 2.3 Clima laboral

- ❖ Buen clima laboral, expresado en cordialidad en la relación interpersonal con sus pares.



2. Propuesta de mejora

Las propuestas para la acción van dirigidas a minimizar los factores extrínsecos y fortalecer los intrínsecos que inciden en la calidad de vida laboral de los docentes. Es de menester señalar que los problemas que aquejan a los docentes tienen relación instituciones ministeriales y jurídicas. Especialmente aquellas problemáticas dirigidas a la jornada laboral, e ingresos que perciben las y los docentes por sus labores.

2.1 Sistema de Objetivos

2.1.1 Objetivo General:

Potenciar la calidad de vida laboral de los y las docentes de los diferentes establecimientos educacionales a cargo de CORMUVAL, a partir del año 2016.

2.1.2 Objetivos específicos:

- ❖ Dar a conocer los principales hallazgos de la investigación a los directivos y equipo multidisciplinario del Área Educación de la Corporación Municipal de Valparaíso, durante el año 2016.
- ❖ Promover talleres psicosociales en el área de salud mental durante el año 2016.
- ❖ Gestionar citas de atención médica para los docentes, en los Centros de Salud Familiar pertenecientes a CORMUVAL, durante el año 2016.
- ❖ Generar a lo menos dos instancias recreativas anuales y/o esparcimiento para los profesores durante el año 2016.

3. Planes de acción según objetivos

Tabla N°21: *Plan de acción objetivo N°1*

Objetivo específico N°1: *Dar a conocer los principales hallazgos de la investigación y propuestas de mejora, a los directivos y equipo multidisciplinario del Área Educación de la Corporación Municipal de Valparaíso.*

Descripción de la actividad	Los resultados de la investigación y las propuestas de mejora se darán a conocer mediante una exposición del equipo seminarista a los directivos y el equipo del área educación. En donde se revelaran los principales hallazgos sobre la calidad de vida laboral que poseen las y los docentes de los Establecimientos Educacionales Mixtos del plan de Valparaíso.
Fecha	Mes de Diciembre del año 2015.
Lugar	Dependencias de Corporación Municipal de Valparaíso



Tiempo	30 Minutos aproximadamente.
Recursos	<p>Recurso Humano: - Alumnas seminaristas. - Directivos de CORMUVAL -Equipo Multidisciplinario del área Educación de CORMUVAL.</p> <p>Recursos materiales:- Proyector - Notebook - Folletos informativos.</p>

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

Tabla N°22: Plan de acción Objetivo N°2

Objetivo específico N°2: Promover talleres psicosociales en el área de salud mental durante el año 2016.

Descripción de la actividad 1	<p>Realizar o coordinar talleres temáticos de autocuidado en donde se aborden temas tales como; el manejo del estrés, relación y frustración, los cuales se llevarían a cabo una vez por mes en los diferentes establecimientos educacionales.</p> <p>Estas actividades podrían ser abordadas desde grupos de apoyo en donde los profesionales compartan sus experiencias, mediante el apoyo de la dupla psicosocial buscar soluciones para enfrentarlas.</p>
Fecha	Durante primer y segundo semestre del año 2016
Lugar	Sala de profesores o de reuniones de los diferentes establecimientos educacionales.
Tiempo	Cada taller de 45 Minutos aproximadamente.
Recursos	<p>Recurso Humano: - Cuerpo docente de cada liceo - Algún integrante del equipo Multidisciplinario del área Educación de CORMUVAL que oriente o guie la actividad.</p> <p>Recursos materiales: - lápices - Paleógrafos - Folletos informativos. - Papel para apuntes</p>
Descripción de la actividad 2	Se sugiere coordinar con alguna entidad deportiva, talleres deportivos para que los docentes tengan acceso al menos una vez a la semana para realizar algún tipo de actividad deportiva de manera gratuita o bajo costo, que contribuyan a disminuir el estrés.
Fecha	Durante primer semestre del año 2016
Lugar	Oficina área educación CORMUVAL y dependencias del Instituto Nacional del Deporte
Tiempo	30 minutos aproximadamente.
Recursos	<p>Recurso Humano: - Trabajador Social del área educación de CORMUVAL - Directivo del Instituto Nacional del Deporte</p> <p>Recursos materiales: - Teléfono - Transporte - Computador (para e-mail)</p>

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.



Tabla N°23: Plan de Acción Objetivo N°3

Objetivo específico N°3: Gestionar citas de atención médica para los docentes, en los Centros de Salud Familiar pertenecientes a CORMUVAL, durante el año 2016.

Descripción de la actividad 1	Se sugiere coordinar reunión con la persona encargada del área de Salud de la Corporación Municipal, para gestionar consultas médicas para las y los profesores con los centros de salud familiar que depende de CORMUVAL, para mitigar los problemas de salud que aquejan al cuerpo docente.
Fecha	Mes de Enero 2016.
Lugar	Dependencias de CORMUVAL.
Tiempo	30 Minutos aproximadamente.
Recursos	Recurso Humano: - Trabajador social del área de educación y encargada del área de salud de CORMUVAL. Recursos materiales: - Teléfono - oficina.
Descripción de la actividad 2	Se sugiere gestionar reuniones, para designar dentro de la dotación de cada establecimiento educacional, una persona encargada de coordinar directamente con CORMUVAL las necesidades médicas detectadas en el cuerpo docente.
Fecha	Mes de Marzo 2016.
Lugar	Sala de reunión de los diferentes centros educacionales
Tiempo	30 Minutos aproximadamente.
Recursos	Recurso Humano: - Trabajador social del área de educación de CORMUVAL. -Directores de los establecimientos educacionales. Recursos materiales:- teléfono - Libreta de notas - Oficinas

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

Tabla N°24: Plan de Acción Objetivo N° 4

Objetivo específico N°4: Generar a lo menos dos instancias recreativas anuales y/o esparcimiento entre los profesores durante el año 2016.

Descripción de la actividad 1	Se sugiere realizar cada 16 de Octubre "Día del profesor", actividades de entretenimientos para los docentes, con la finalidad de que su celebración sirva como autocuidado.
Fecha	Segundo semestre del año 2016.
Lugar	Cada establecimiento educacional
Tiempo	Sábado durante 6 horas aproximadamente.
Recursos	Recurso Humano: - Profesores - Directivos - Recursos materiales:- música



CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES





Presentación

El capítulo que se presentará a continuación, establece la finalización del Seminario de Título. En donde se expresaran los aspectos con mayor relevancia obtenidos durante el proceso.

La estructura de las conclusiones se basara en cuatro ámbitos, el primero de ellos corresponde a la metodología aplicada , en segunda instancia en torno a las temática abordada, en tercer lugar se concluirá en torno al Trabajo Social en el área educación.

Por último se concluirá sobre los aprendizajes que tuvieron las estudiantes durante este proceso formativo como parte del plan de estudios cursado en la carrera.



1. Conclusiones Metodológicas

La metodología utilizada se fundamentó en una investigación mixta de carácter exploratorio- descriptivo, la que posibilitó una aproximación al contexto en que se encuentran insertos los profesionales de la educación del plan de Valparaíso. Las razones que exponen el modelo metodológico se sostiene en el objetivo general del presente Seminario de Título, el cual necesitó de un análisis de las realidades que afectan a la calidad de vida laboral de los y las docentes.

El uso de esta metodología posibilita el empleo de instrumentos de recolección de información mediante las técnicas de índole cualitativas como las entrevistas individuales y las cuantitativas mediante la aplicación de encuestas.

El enfoque cuantitativo facilitó acceder a la pesquisa y conocimiento empírico de la realidad desde la perspectiva de los y las profesores/as, con respecto a una temática nunca antes abordada por la institución patrocinante, que es la calidad de vida labor de las y los docentes.

En cuanto a la recolección de la información cualitativa, permitió conocer y profundizar en las percepciones en torno a la conciliación de las dimensiones que forman parte de la C.V.L. Las opiniones vertidas sirvieron para contrastar una realidad disconforme en la triangulación de sus dimensiones laboral, personal y familiar, puesto que presentan estrechez de tiempos en su jornada diaria.

La decisión metodológica de llevar a cabo una investigación mixta resultó ser un acierto, puesto que como se dijo anteriormente es un contenido innovador para CORMUVAL por lo cual fue de menester comenzar con un enfoque amplio que abarcara las principales temáticas que inciden en la calidad de vida laboral docente y de esta manera captar una realidad poco evidenciada en la documentación educacional.

A través de la investigación exploratoria, se logró proveer de una mayor indagación y comprensión de la temática, al mismo tiempo que el carácter descriptivo de esta, facilitó detallar las características que inciden en la calidad de vida laboral del cuerpo docente.



Es importante señalar que los aportes teóricos y referenciales en los cuales se sostuvo la investigación fueron primordiales durante el proceso, ya que facilitaron la elaboración de los instrumentos de recolección de datos, dando la base teórica a la investigación.

1.1. Respeto a los criterios de rigor.

La presente investigación se llevó a cabo a través de diferentes criterios, que permitieron llevar a resolución los instrumentos y entregarles validez a ellos.

A través del criterio de transferibilidad, se logró un levantamiento de información abundante, lo cual contribuyó al enriquecimiento de las diversas categorías de estudio, evitando las dificultades al momento de comparar.

En cuanto al criterio de Credibilidad reconoció una comprobación entre los participantes sobre la temática estudiada estos permitieron la triangulación de las técnicas, para obtener la información esencial para el cumplimiento de los objetivos y relacionar los factores problemáticos que inciden en la C.V.L.

El criterio de Dependencia permitió estabilidad a la investigación al enriquecer el proceso de la investigación mediante la supervisiones de los documentos ocupados y dados a la profesora guía del presente Seminario de Título.

Por otra parte el criterio de Confirmabilidad hace referencia a los procesos a partir de los cuales los resultados de la investigación conservan su imparcialidad, minimizando los sesgos y garantizando la veracidad de las descripciones realizadas por los sujetos de investigación, en donde la seminaristas realizaron una transcripción detallada de cada profesional de los diferentes establecimientos educacionales y analizaron e interpretaron en función de las definiciones utilizadas en el marco referencial, además permito comparar los resultados obtenidos con los estudios de otros autores que indagaron sobre las C.V.L de los docentes.

2. Conclusiones en relación a la temática

En base a los antecedentes y conceptos referidos a la calidad de vida laboral de los y las docentes, además de los hallazgos obtenidos en la caracterización de las cualidades de las temáticas que condicionan el ámbito laboral de los profesionales, se puede concluir que:

- ❖ La calidad de vida laboral radica en las condiciones de trabajo que entrega una organización, la cual puede traer consigo factores intrínsecos y extrínsecos, destacando como resultado dentro de la investigación realizada; la presencia mayoritariamente de aspectos que apuntan a un



desagrado o descontento en torno al cumplimiento de los factores satisfactorios, revelando una clara necesidad de mejora en la calidad de vida laboral actual que poseen las y los docentes.

- ❖ Cabe destacar que en el caso puntual de los y las docentes, los factores insatisfactorios que merman su calidad de vida laboral, son mayoritariamente la sobrecarga laboral; ya que impide la satisfacción del resto de las necesidades y obstaculiza una correcta conciliación entre la dimensión personal, familiar y laboral.
- ❖ Es relevante la existencia de un clima laboral agradable; ya que los diversos aspectos que se entrelazan en la vida de una persona, pueden hacerle ver la misma situación en positivo o en negativo, que en este caso viene siendo la percepción que poseen las los docentes sobre la realidad de las diferentes interacciones sociales que envuelven su jornada laboral, ya sea con sus superiores, colegas, alumnos y apoderados, de la cuales se rescata que en todas ellas se presenta una percepción positiva, con relaciones de confianza y respeto.
- ❖ A su vez los factores motivadores son los que hacen posible que un trabajo sea satisfactorio, en esta temática puntualmente las y los profesores se sienten gratos con su labor, debido a la gran vocación que poseen, que se ve reflejado en los resultados obtenidos, los cuales indican claramente que los profesionales de la educación se encuentran autorrealizados con un sentimiento de reconocimiento hacia la labor que realizan.

Finalmente se puede concluir de manera general con respecto a la temática, es que la calidad de vida laboral de los docentes si bien presenta puntos críticos que merman su desarrollo integral, de igual forma existen aspectos positivos que envuelven su labor y que de una u otra forma les permite seguir ejerciendo su profesión pese a las vicisitudes.

3. Conclusiones en torno al Trabajo Social

3.1. Respecto a la C.V. L de los docentes

El trabajador social tiene como uno de sus objetivos mejorar la calidad de vida de la personas, lo que significa la satisfacción de necesidades, la erradicación de obstáculos personales y del medio social, y potenciar las capacidades de cada individuo.

Los profesionales que se desempeñan específicamente en el área social, insertos dentro del ámbito de la gestión de los recursos humanos, deben



cautelar la C.V.L, es decir aumentar los esfuerzos para que los trabajadores se encuentren satisfechos con su labor.

Esta temática se relaciona con la función de prevención y auxilio a las personas a desarrollar capacidades, las cuales le permitan confrontar los problemas que afectan su calidad de vida laboral promoviendo y haciendo uso de los recursos disponibles de CORMUVAL, mejorando su eficacia y eficiencia a favor de los docentes.

Para contribuir en la mejora de la C.V.L debe poner en marcha sus diversos roles tales como; coordinador de redes, el cual permitirá crear lazos con otras áreas de la institución patrocinante y con otras entidades en beneficio de los docentes, educador informal y terapeuta, los cuales contribuyen en el desarrollo de las capacidades de los profesionales del área educación mediante sesiones de trabajo.

Así como también es posible concluir que en el área de educación en Chile, aún hay muchas labores que realizar para poder mejorar las diversas problemáticas que aquejan a las instituciones educacionales públicas, en donde la investigación de seminario de título realizado por el equipo seminarista se ha transformado en un aporte a la hora de ir abriendo caminos para la incursión del trabajo social en estas materias, en especial aquellas relacionadas a la calidad de vida del cuerpo docente que son temáticas nuevas y que cada día están más en la palestra nacional con constantes necesidades y exigencias.

3.2. Respecto al proceso de Seminario de Título

El desarrollo del presente Seminario de Título permitió conocer de manera más detallada la relevancia de la investigación para los y las Trabajadores/as Sociales, ya que sin ella no es posible conocer de manera empírica la realidad social que aqueja a los individuos, grupos y comunidades, la cual permite intervenir el contexto que dificulta elevar la calidad de vida.

Es por esta razón que la investigación se torna una tarea importante para los y las Trabajadores/as Sociales, ya que sin ella no se podría optimizar el bienestar de los individuos mediante los planes de acción o programaciones que contribuyen a mejorarla.

También es importante destacar que las alumnas seminarista pese a las innumerables dificultades a las que se vieron enfrentadas debido a las movilizaciones y paros nacionales, en los cuales participaron activamente las y los docentes de la comuna de Valparaíso, sumado a la temática de la investigación que debido a lo mencionado anteriormente causaba



controversia, el equipo seminarista de igual manera se pudo desempeñar de una manera óptima, sacando a delante la investigación.

4. Aprendizajes personales

Las que suscriben consideran que el presente Seminario de Título es una contribución para la institución la cual es de gran utilidad, ya que el tema desarrollado posee información relevante para intervenir en las problemáticas principales que aquejan a los docentes de la comuna de Valparaíso, además la investigación satisface una necesidad interna de CORMUVAL. Se pudo percibir que la participación del cuerpo docente sobre la C.V.L que poseen, abre un espacio para futuras intervenciones destinada a mejorar sus condiciones de trabajo.

En lo que concierne a la introducción en el área educación, el equipo seminarista rescata en sus aprendizajes el fortalecimiento de una serie de habilidades y cualidades tales como:

- ❖ Trabajo en equipo: se refiere a una experiencia significativa y compleja, ya que en la toma de decisiones en torno al Seminario de Título se debió llegar a consensos por las integrantes del equipo, en donde se tuvo que hacer uso de habilidades personales para lograrlo.
- ❖ Proactividad: debido a algunas dificultades durante el proceso, el equipo seminarista debió tomar la iniciativa para que la investigación se lograra concretar dentro de los plazos establecidos por la institución académica.
- ❖ Habilidades comunicacionales: se enfatizan las estrategias utilizadas por las alumnas, para llegar a las peticiones formales que consintieron y contribuyeron durante el proceso de Seminario de Título, tales fueron; reuniones con el equipo del área educación, reunión con la directora de dicha área y los directores y jefes de UTP de los establecimientos educacionales, los cuales facilitaron el acercamiento con el cuerpo docente.
- ❖ Perseverancia: pese a las dificultades que se debieron enfrentar durante las diversas etapas de la investigación, se destaca la actitud optimista del equipo y la facilidad de encontrar soluciones frente a las adversidades.

Pese a todas las experiencias positivas y negativas que se extraen, las estudiantes consideran que el seminario de título ha sido un proceso de aprendizaje metodológico en donde se debió reforzar cátedras aprobadas para realizar los documentos por medio de los conocimientos adquiridos.



CAPITULO VII

BIBLIOGRAFIA





Bibliografía

1- Libros

Ander-egg, E (1995), *Diccionario del Trabajo Social*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Lumen.

Hernández, Fernández Collado C, y Baptista Lucio (año), *Metodología de la Investigación*, México, Editorial McGraw-Hill.

Lobos, L (2008) *Envejecer en plenitud: Desarrollo personal y autorrealización* Chile, Editorial J.C. Sáez.

Maslow, A (1994), *La personalidad creadora*, V Edición, Barcelona, España, Editorial Kairós.

Max-Neef, M (1986), *Desarrollo a escala humana: Una opción para el futuro*, Santiago, Chile, CEPAAUR.

Pastén, F (2008), *Metodología de la Investigación Social*, IV Edición, Valparaíso, Chile, Editorial EDEVAL.

Rodríguez, D (2004), *Gestión Organizacional: Elementos para su estudio*, III Edición, Ediciones Universidad Católica de Chile.

Salinas, D (2010), *¿A cuántos y a quiénes preguntar? : una aproximación al muestreo cuantitativo y cualitativo en investigación social y educacional*, Valparaíso, Chile, Ediciones Universitarias de Valparaíso.

2- Tesis

Flores, P, Rojas, G y Rossi, S (2014) *Estudio descriptivo sobre la inclusión escolar de adolescentes en tratamiento por consumo problemático de drogas pertenecientes al Centro de Tratamiento Ambulatorio (C.T.A) Quilpué*. Seminario de Título para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social y Título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso, Chile.

Guerra, M y Lagos, F (2014), *Sistematización de proyectos sociales: Un aporte a la prevención de alcohol y/o drogas desde el enfoque de factores protectores en el contexto laboral*. Proyecto de título I y II para optar al grado



de Licenciado en Trabajo Social y Título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso, Chile.

De la Rivera. C y Del Villar. P (2012), *Investigación mixta exploratoria descriptiva de calidad de vida laboral de funcionarios del complejo penitenciario de Valparaíso*. Seminario de Título para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social y Título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso, Chile.

Lagomarsino. P, Orellana. K y Páez. C (2013) ,*Uso de TIC y formas de regulación que ejerce la familia y el colegio en los adolescentes de 8vo básico y 1ero medio de establecimientos pertenecientes a la Corporación Municipal de Educación de Valparaíso*. Seminario de Título para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social y Título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso, Chile.

Leiva. V y Sandoval. A (2010), *Fondo esperanza y microempresa. Una valoración desde el enfoque Iluminativo*. Seminario de Título para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social y Título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso, Chile.

Melo. N (2010), *Análisis del perfil social de la mujer que participa en organizaciones comunitarias con enfoque de género en las comunas de Valparaíso y Viña del Mar*. Seminario de Título para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social y Título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso, Chile.

Molina. G y Torres. F (2011), *Significados del rol garante institucional de derecho de los niños y niñas adolescentes, desde la perspectiva de los profesionales de la educación de Reñaca Alto- Glorias Navales*. Seminario de Título para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social y Título de Asistente Social, Universidad de Valparaíso, Chile.

3- Documentos y libros digitales

Cabalcante. J. (2004), *Satisfacción en el Trabajo de los Directores de Escuelas Secundarias Públicas de la Región de Jacobina, Bahía, Brasil*. Disponible en:

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf;jsessionid=4C38068F5B2BCA3EDA73CC3E611DA0D4.tdx1?sequence=1>

Caballero. K (2002), *El Concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*, Granada, España. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Calera “et.al” *La salud laboral en el sector docente*, España. Disponible en:



<http://www.istas.ccoo.es/descargas/docente.pdf>

Centro de Estudios de Opinión Ciudadana, Universidad de Talca (2010), *Percepción que los apoderados tienen de los profesores de sus hijos*, Chile. Disponible en:

http://www.ceoc.cl/pdf/Estudios_Opinion/2010/1010_percepc_apoderados.pdf

Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM) *Prevención de Riesgos Ergonómicos*, España. Disponible en: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>

Consejo de Profesores (2014), *Informe de resultados y conclusiones de mesa de agobio laboral docente*, Chile. Disponible en:

<http://profesormetropolitano.cl/informe-de-resultados-y-conclusiones-de-mesa-de-agobio-laboral-docente/?print=pdf>

Cornejo. R (2008), *Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: Salud laboral docente y condiciones de trabajo*, Chile. Disponible en:

http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/documentos/salud_docente/rodrigo_cornejo_entre_sufrimiento_individual_sentidos_colectivos.pdf

Da Silva.M (2006), Tesis Doctoral: Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional, Barcelona, España. Disponible en:

http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/2669/MDS_TESIS.pdf?sequence=1

Eduglobal y Profedatos (2012) *Censo Docente*, Chile. Disponible en:

<http://www.educacion2020.cl/primer-censo-docente-chile-2012>

Espinoza. M (2001), *Calidad de Vida en el Trabajo: Percepciones de los Trabajadores*, Chile. Disponible en: http://dt.gob.cl/1601/articulos-64333_recurso_1.pdf

Estévez Hernández, T. A. (1994). *Calidad de vida y dolor en pacientes oncológicos preterminales*. Trabajo de Diploma para optar por el título de Licenciada en psicología, Facultad de Psicología, Universidad de la Habana, C. Habana. Disponible en:

<http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num1/art7-n1-05.pdf>

Fundación Mujeres (2010), *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Madrid, España. Disponible en:



<http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183> Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. .pdf

Giadrosic. G (2002) *Impacto de la calidad de vida en la disposición del profesor para realizar su trabajo profesional*, Chile. Disponible:

<http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100729235720.pdf>

Herranz. J (2004). *La calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesores universitarios*, Tesis doctoral Universidad de Alicante, España. Disponible en:

[file:///C:/Users/rommina/Downloads/Herranz%20Bellido,%20Jes%C3%BAs%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/rommina/Downloads/Herranz%20Bellido,%20Jes%C3%BAs%20(1).pdf)

Ley N° 18.695 “*Orgánica Constitucional de Municipalidades*”, Ministerio del Interior; Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, Santiago, Chile, 26 de Julio de 2006. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=251693>

Ley N° 19.070, “*Estatutos de los profesionales de la educación*”, Decreto N°453. Ministerio de Educación Pública, Santiago, Chile, 3 Septiembre de 1992. Disponible en : <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=13511&r=1>

Ley N°20.422, “*Normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*”, Ministerio de Planificación, Santiago, Chile, 10 de Febrero de 2010. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>

Martínez. D (2002), *Abriendo el presente de una modernidad inconclusa: Treinta años de estudios del trabajo docente*, Argentina. Disponible en:

<http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100729235603.pdf>

Pavez. M *Remuneración Docente Sector Municipal: Valores 2015*, Chile. Disponible en:

<http://es.slideshare.net/ELINDUSTRIAL/remuneraciones-docente-municipal-2015-47756617>

Parra “et al” (2005), “*Condiciones de trabajo y salud docente*” UNESCO, Santiago, Chile. Disponible en:

http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/documentos/salud_docente/unesco_condiciones_trabajo_salud_docente.pdf

Proyecto EQUAL “Madrid, Empresas y Conciliación” (2007), Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas, España. Disponible en:



<http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos de conciliacion en nuestras empresas.pdf>

Quezada. F. (2010) *Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral percibida por trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruiz" De Los Ángeles (CAVRR)*, Chile. Disponible en:

<http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%209-1/diagnostico.pdf>

Rojas, P. (1998). *Remuneraciones de los Profesores en Chile*. Estudios Públicos, Chile, Disponible en:

http://www.cepchile.cl/dms/archivo_1584_733/rev71_rojas.pdf

Segurado. A y Agulló. E (2002), *Calidad de Vida Laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*, España. Disponible en:

<http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>

Servicio Nacional de la Discapacidad (2014), *Estudio de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado*, Chile. Disponible en: <http://www.senadis.gob.cl/documentos/listado/137/estudios-estadisticas-informes>

Unión General de Trabajadores (UGT) *Prevención de Riesgos Laborales: "Condiciones de Trabajo"*, España. Disponible en:

<http://www.iucesmag.edu.co/saludocupacional/articulos/condicionesdetrabajo.pdf>

Vaillant.D (2007) I Congreso Internacional *"Nuevas Tendencias en la Formación Permanente del Profesorado"*, Barcelona, España. Disponible en:

http://www.ub.edu/obipd/docs/la_identidad_docente_vaillant_d.pdf

Ventura.Z (2012), *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*, Tesis para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa, Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4734/VENTURA_CASTILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf?sequence=1

Vidal. C (2011), *Profesores municipales con precaria salud mental*, Chile. Disponible en: <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/txt792.pdf>

4- Páginas Web

<http://www.asba-supervision.org/PEF/endeudamiento/sobreendeudamiento.shtml>



<http://www.siisarh.com/glosario/glosario-seguro-social.html>

<http://www.conductismo.es/teoria-de-la-motivacion-de-herzberg/>

[http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)

<http://metodologiacualitativaycuantitativa.blogspot.cl/2015/03/encuesta.html?q=encuesta>

<http://definicion.de/docente/>

<http://www.mime.mineduc.cl/>

<http://www.corporacionesmunicipales.com/educa.html>

<http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/007425.htm>

http://www.grupoeducar.cl/revista_educar/entrevista/los-efectos-del-escaso-tiempo-libre-de-los-profesores-1138

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-88987.html>

http://es.slideshare.net/ELINDUSTRIAL/remuneraciones-2014?next_slideshow=1

<http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>

<http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=225405>

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-88987.html>

<http://www.climalaboral.com.es/informacion/>

<http://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>

<http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NT/P/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

<http://es.slideshare.net/anacelia123/autoestima-y-autorrealizacion>

<http://www.definicionabc.com/general/infraestructura.php>

<http://www.inclusioneducativa.org/ise.php?id=2>



ANEXOS





Operacionalización de Variables

Objetivo N°1: Detectar las necesidades axiológicas de subsistencia en relación a la salud física - mental y la necesidad de ocio.								
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Sub dimensión	Indicador	Sub indicador	Valor	Medio de verificación
Necesidades axiológicas	Aquellas mencionadas según orden valórico; es decir respuestas que tienden a satisfacer necesidades de cualquier índole.	Son las necesidades de subsistencia , referida al conjunto de medios necesarios para el sustento de la vida humana de los docentes, específicamente de salud física y mental. Ocio , es la utilización del tiempo libre después de la jornada laboral de los y las docentes	Subsistencia	Salud	Salud Física	Disfonía o Afonía	Siempre: 0 Casi siempre: 1 A veces:2 Casi nunca:3 Nunca: 4	Encuesta
						Colon irritable		
						Hipoacusia o pérdida de audición		
						Resfríos frecuentes		
						Hipertensión arterial		
						Várices		
						Gastritis		
						Enfermedades de Columna		
						Lumbago o ciática		
						Miopía o pérdida de visión		
						Cefalea		
						Diabetes		
Hipertensión								



						arterial		
						Diagnóstico médico		
						Licencias médicas		
					Salud Mental	Estrés	Siempre: 0 Casi siempre: 1 A veces:2 Casi nunca:3 Nunca: 4	Encuesta
						Depresión		
						Trastorno de la Ansiedad		
						Impaciencia o intranquilidad		
						Temores indefinidos		
						Angustia		
						Trastorno del Sueño		
						Crisis de pánico		
						Irritabilidad		
						Desmotivación		
						Tristeza		
						Ideación suicida		
						Intentos de suicidio		
						Diagnóstico médico		
						Licencias médicas		
			Ocio	Tiempo libre	Actividades deportivas	Gimnasia	Siempre: 4 Casi siempre: 3 A veces:2 Casi nunca:1 Nunca: 0	
						Aire libre		
					Actividades placenteras	Ir de compras	Siempre: 4 Casi siempre: 3	Encuesta
						Tiempo para sí		



					personales	mismo Viajar/pasear Ver tv/ películas Leer Dormir siesta Realizar tramites Ir a un spa Escuchar música Tocar un instrumento Practicar un hobby Salir a comer Salir de fiesta Tiempo para actividades placenteras	A veces:2 Casi nunca:1 Nunca: 0	
					Actividades en compañía de otros	Tiempo en pareja Tiempo en familia Reuniones sociales	Siempre: 4 Casi siempre: 3 A veces:2 Casi nunca:1 Nunca: 0	Encuesta

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.



Objetivo N° 2: Determinar los factores higiénicos, en relación a las condiciones laborales, remuneración y clima laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Sub Dimensión	Indicador	Sub Indicador	Valor	Medios de Verificación
Factores higiénicos	Representan aquello que afecta el contexto en el cual se desempeña el trabajo. Es decir Son Aquellos elementos relacionados con la insatisfacción, ya que se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo	Son tres dimensiones que se refieren a -Remuneración entendida como las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir los y las docentes por sus labores realizadas, a través de un sueldo. - Condiciones de trabajo que se encuentran vinculada al estado del entorno laboral, tales como; jornada laboral entre horas lectivas y no lectivas, sobrecarga laboral, Infraestructura y	Remuneración	Contraprestación en dinero	Sueldos	Sueldo suficiente	Siempre: 4 Casi siempre: 3 A veces:2 Casi nunca:1 Nunca: 0	Encuesta
			Condiciones de trabajo	Jornada laboral	Horas lectivas	Horas de clases en aula	Siempre: 0 Casi siempre: 1 A veces:2 Casi nunca:3 Nunca: 4	Encuesta
					Horas no lectivas	Atención de padres y apoderados		
			Atención de alumnos/as					
			Reuniones de padres y apoderados					
			Labores administrativas					
			Consejo escolar o de profesores					
Actividades extra programáticas	Siempre: 0 Casi siempre: 1 A veces:2 Casi							
	Sobre carga laboral	Tiempo insuficiente	Realizar deberes fuera del establecimiento					



		adaptabilidad, referidas a las exigencias ergonómicas. Y finalmente la dimensión de -clima laboral que se refiere a las interacciones sociales que establecen los y las docentes dentro de su contexto laboral como son la relación entre compañeros de trabajo y la Relación con superiores, jefes o directores.		Infraestructura	Espacios del Establecimiento educacional	educacional	nunca:3 Nunca: 4 Siempre: 4 Casi siempre: 3 A veces:2 Casi nunca:1 Nunca: 0
					Espacios para el cuerpo docente	Espacios para realizar labores fuera del aula Comedores para sentarse Espacios para la recreación de los docentes Baños para docentes	Siempre: 4 Casi siempre: 3 A veces:2 Casi nunca:1 Nunca: 0
				Adaptabilidad	Exigencias ergonómicas	Jornada de pie Forzar la voz Sentarse en mueble incomodo Postura incomoda Iluminación deficiente Temperatura	Siempre: 0 Casi siempre: 1 A veces:2 Casi nunca:3 Nunca: 4



					inadecuada			
					Ambiente ruidoso			
					Esfuerzo físico excesivo			
			Clima laboral	Interacción social	Relación compañeros de trabajo	Buen trato	Siempre: 4 Casi siempre: 3 A veces: 2 Casi nunca: 1 Nunca: 0	Encuesta
					Trabajo en equipo			
					Solidaridad entre colegas			
				Relación superiores	Buen trato			
					Trabajo en equipo			
				Relación apoderados	Buena relación			
					Colaboración de apoderados			
					Relación alumnos	Buena relación		

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

Objetivo N°3: Describir los factores motivadores, en relación al sentimiento de autorrealización y reconocimiento por una labor bien realizada.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Sub Dimensión	Indicador	Sub Indicador	Valor	Medio de verificación
Factores motivadores	Son aquellos relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador en su jornada de trabajo típica. Estos ya están bajo el control del individuo, que se refieren a su tarea, que implica sentimientos de crecimiento profesional.	Hace referencia a dos factores, el primero de ellos es el sentimiento de autorrealización, el cual es definido como logro positivo de las aspiraciones, metas o los objetivos vitales de una persona por sí misma, y satisfacción y orgullo que siente por ello. El segundo factor, es Reconocimiento de una labor bien hecha: es una de las fuentes de satisfacción personal que tiene el ser humano para sentirse a gusto	Sentimiento de autorrealización	Crecimiento y desarrollo del potencial propio	Vocación	Satisfacción por su trabajo	Siempre: 0 Casi siempre: 1 A veces:2 Casi nunca:3 Nunca: 4	Encuesta
						Sentimiento de alegría por su trabajo		
					Metas	Orgullo por los logros obtenidos	Siempre: 0 Casi siempre: 1 A veces:2 Casi nunca:3 Nunca: 4	Encuesta
						Optimismo		
			Reconocimiento o por una labor bien realizada	Retroalimentación positiva	Reconocimiento de actores sociales	Reconocimiento de Superiores	Siempre: 0 Casi siempre: 1 A veces:2 Casi nunca:3 Nunca: 4	Encuesta
						Reconocimiento de compañeros de trabajo		
Reconocimiento de alumnos								
Reconocimiento de apoderados								
			Reconocimientos de agentes sociales externos					



		con su trabajo, además de con su vida			Motivación en el trabajo		
--	--	---	--	--	-----------------------------	--	--

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

Objetivo N°4: Describir la percepción de los y las docentes en relación a las dimensiones; familiar, personal, laboral, precisamente las relaciones de laboral- familiar y laboral personal.

Concepto	Categoría	Núcleos temáticos de las preguntas
Hace referencia a la percepción de los y las docentes que tienen sobre su realidad en relación a la concordancia o equilibrio entre las tres dimensiones de la C.V.L; que son la dimensión laboral, personal y familiar.	Dimensión laboral, personal, familiar	Frecuencia destinados a las dimensiones
	Dimensión Laboral-Familiar	Interacción familiar
	Dimensión Laboral-Personal	Tiempo para realizar actividades personales

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

Objetivo N°5: Analizar las percepciones de los y las docentes desde su integración de los aspectos familia- personal- laboral.

Concepto	Categoría	Núcleos temáticos de las preguntas
Se refiere a la integración que logran los y las docentes entre las tres dimensiones de la C.V.L; que son la dimensión laboral, personal y familiar	Interacción entre las tres dimensiones	Triangulación de las dimensiones
		Factores que inciden en la triangulación
	Interacción Familiar	Desarrollo familiar
	Desarrollo Personal	Realización personal

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.



Encuesta

“Calidad de Vida Laboral Docente”

La presente encuesta tiene por objetivo identificar los principales factores que influyen en la calidad de vida de las y los docentes de enseñanza media de los establecimientos educacionales a cargo de CORMUVAL. Siendo nuestro principal foco de atención, la relación existente entre la dimensión laboral, personal y familiar de éstos.

1. Nombre de Establecimiento Educacional:					
2. Sexo Femenino ____ Masculino ____					
3. Edad _____ Años.					
4. Cantidad de años de docencia _____ Años.					
5. Tipo de Contrato Titular ____ Contrata ____					
6. ¿Ejerce su labor docente en otro establecimiento educacional?				Si ____ No ____	
				¿En Cuántos? _____	
7. Tipo de Establecimiento, (Con referencia a la pregunta 6)				Particular	
				Subvencionado	
				Municipalizado	
8. Horario en el cual realiza su labor (Con referencia a la pregunta 6)				Diurno	
				Vespertino	
9. Horas totales realizadas en la semana, (considerando todos los establecimientos en los cuales trabaja.				_____ Horas.	
10. Tipo de Cargo que posee				Profesor de Asignatura	
				Profesor Jefe	
				Ambos	
11. Tipo de Previsión Social				FONASA	
				ISAPRE	
				CAPREDENA	
				DIPRECA	
				OTRO (especificar)	
12. ¿Con que regularidad ha presentado estas enfermedades o síntomas en el transcurso de este año laboral?					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Disfonía o Afonía					
Colon irritable					
Resfríos frecuentes					
Hipertensión Arterial					
Várices					
Gastritis					



Enfermedades de columna					
Lumbago o ciática					
Miopía o pérdida de visión					
Hipoacusia o pérdida de audición					
Cefaleas					
Diabetes					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
13. En relación a las enfermedades o síntomas que padece, ¿Ha sido diagnosticado/a por un médico especialista?					
14. ¿Ha estado o está en tratamiento médico durante este año académico por alguna afección física?					
15. ¿Ha percibido que durante el último período de tiempo su salud física se ha visto afectada por su trabajo?					
16. ¿Ha presentado licencias médicas durante este año académico por alguna afección física?					
17. Número de licencias médicas por salud física presentadas en lo que lleva de año ____					
18. ¿Ha presentado estas enfermedades o síntomas en el transcurso de este año académico? Marque con una X.					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Estrés					
Depresión					
Angustia					
Trastorno de la Ansiedad					
Crisis de pánico					
Desmotivación					
Tristeza					
Ideación de suicidios					
Intentos de suicidios					
Temores indefinidos					
Irritabilidad					
Impaciencia o intranquilidad					
Trastornos del sueño					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
19. En relación a las enfermedades o síntomas de salud mental que padece, ¿Ha sido					



diagnosticado/a por un médico especialista.					
20. ¿Ha estado o está en tratamiento médico por alguna enfermedad de salud mental durante este año laboral?					
21. ¿Se realizan actividad de relajación entre o al final de la jornada laboral en el establecimiento educacional en el cual trabaja?					
22. ¿Ha sido capacitado para el manejo del control del estrés en el establecimiento educacional en el cual trabaja dentro o al final de la jornada laboral?					
23. ¿Su sistema de previsión le permite cubrir sus necesidades en salud?					
24. ¿Ha presentado licencias médicas durante este año académico por alguna afección de salud mental?					
25. Número de licencias médicas por salud mental presentadas en lo que lleva de año ____					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
26. ¿Realiza alguna actividad deportiva?					
27. ¿Realiza actividades al aire libre?					
28. ¿Tiene tiempo para dedicar a sí mismo?					
29. ¿Ha realizado trámites personales durante el último mes?					
30. ¿Los fines de semana y festivos los ocupa para realizar actividades placenteras?					
31. Identifique la regularidad con que realiza estas actividades.					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Ir de compras					
Ver Tv /Películas					
Viajar/ pasear					
Leer					
Dormir siesta					
Ir a un spa					
Escuchar música					
Tocar algún instrumento					
Practicar un hobby					
Salir a comer					



Salir de fiesta					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
32. ¿Compartió tiempo con su familia durante el último mes?					
33. ¿Compartió tiempo con su pareja durante el último mes?					
34. ¿Compartió tiempo con sus amigos durante el último mes?					
35. ¿Compartió tiempo con sus compañeros (as) de trabajo fuera de su horario laboral durante el último mes?					
36. ¿Tuvo reuniones sociales o familiares durante este último mes?					
37. En relación a su remuneración; ¿considera que ésta es equitativa a su labor realizada?					
38. ¿La remuneración percibida es suficiente para cubrir las necesidades básicas de usted y su familia?					
39. ¿Su remuneración le permite dejar un excedente para poder ahorrar?					
40. ¿Posee sobreendeudamiento?					
41. En relación a las horas no lectivas, ¿cuál es la regularidad con que usted realiza estas actividades?					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Atención de padres y apoderados					
Atención de alumnos/as					
Reuniones de padres y apoderados					
Labores administrativas					
Consejo escolar o de profesores					
Actividades extra programáticas					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
42. ¿El tiempo que tiene en su jornada laboral ordinaria es suficiente para realizar todas sus actividades como docente?					
43. ¿Debe llevar trabajo pendiente a su hogar para concluirlos?					
44. ¿Debe destinar sus fines de semana y festivos para concluir labores docente?					
45. ¿El tamaño de las salas es el adecuado para realizar las					

actividades programadas en el aula?					
46. ¿Considera que el n° de estudiantes que tiene por clase es adecuado?					
47. ¿El Establecimiento educacional posee problemas estructurales?					
48. ¿El cuerpo docente cuenta con espacios para realizar sus labores fuera del aula de clases?					
49. ¿El cuerpo docente tiene el espacio adecuado para comer y recreación?					
50. ¿Poseen baños especiales para los docentes?					
51. ¿El recinto se encuentra adaptado para personas con discapacidad?					
52. ¿Con que regularidad ha tenido que adaptarse a las siguientes exigencias ergonómicas de su labor como docente?					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Jornada de pie					
Forzar la voz					
Sentarse en mueble incomodo					
Postura incomoda					
Iluminación deficiente					
Temperatura inadecuada					
Ambiente ruidoso					
Esfuerzo físico excesivo					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
53. ¿Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?					
54. ¿Tiene una buena relación con sus alumnos?					
55. ¿Tiene una buena relación con sus apoderados?					
56. ¿Considera que los apoderados/as colaboran de manera activa en el desarrollo educacional de sus pupilos/as?					
57. ¿En el establecimiento educacional tiene espacios de distención con otros compañeros de trabajo?					
58. ¿Entre colegas se intercambian material de apoyo?					



59. ¿Siente confianza con sus colegas?					
60. ¿Existen instancias con otros profesores(as) para la retroalimentación de información sobre la labor?					
61. ¿Considera que el consejo de profesores es un aporte para su labor de docente?					
62. ¿Existe trabajo en equipo para las actividades festivas o extra programáticas que se realizan duran el transcurso del año?					
63. ¿Le interesa ayudar a otros colegas en su desempeño?					
64. ¿Tiene buena relación con sus superiores?					
65. ¿Considera que sus superiores lo (a) respetan y escuchan?					
66. ¿Frente al conflicto interno, es posible resolver los problemas de manera consensual?					
67. ¿Existe una coordinación entre directivos y docentes para solucionar asuntos con alumnos?					
68. En la hora de colación ¿se reúnen todos a comer?					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
69. ¿Siente que ha logrado cumplir las metas personales que se ha planteado?					
70. ¿Se siente optimista en relación a su futuro?					
71. ¿Siente satisfacción del trabajo que realiza?					
72. ¿Siente alegría al realizar su labor docente?					
73. ¿Se siento orgulloso de sus logros alcanzados?					
74. ¿Se siente autorrealizado?					
75. Tomando en cuenta su labor docente, ¿considera que su trabajo es reconocido por los siguientes actores sociales?					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Superiores					
Compañeros de trabajo					
Alumnos					
Apoderados					
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca



76. ¿Es importante para usted ser reconocido por su labor realizada?					
77. ¿Considera que el reconocimiento de agentes sociales externos incide en su labor?					
78. Cuando es reconocido, ¿Siente una mayor motivación para ejercer su labor docente?					

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Código de la encuesta

La encuesta cuenta con 78 preguntas, semiestructuradas las cuales se desglosan por objetivo, a través del siguiente cuadro con su código correspondiente.

Número de Preguntas	Objetivo	Antecedente General	Código Asignado
De 1 - 11		Corresponde a preguntas neutrales, es decir una identificación básica correspondiente a la característica semi-anónima de la encuesta.	
De 12 - 25		Corresponde a la variable subsistencia	
De 26 - 36	Objetivo específico 1	Corresponde a la variable Ocio	
De 37 - 40	Objetivo específico 2	Corresponde a la variable remuneración	
De 41 - 52		Corresponde a la variable condiciones laborales.	
De 53 - 68		Corresponde a la variable clima laboral	
De 69 - 74	Objetivo específico 3	Corresponde a la variable sentimiento de autorrealización	
De 75 - 78		Corresponde a la variable reconocimiento por una labor bien realizada.	

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Entrevista

1	Considerando las dimensiones, personal, familiar, laboral. Para usted, ¿Las labores de que dimensión son más importantes?	
2	Considerando las dimensiones, personal, familiar, laboral. Para usted ¿las labores de que dimensión le desagrada más tener que realizar?	
3	Considerando las dimensiones, personal, familiar, laboral. Para usted ¿Las labores de que dimensión realiza más?	
4	¿De qué manera triangula en su cotidianeidad, la dimensión personal, familiar y laboral?	
5	¿Cuáles son los factores que afectan al logro de la triangulación de las dimensiones anteriormente mencionadas?.	
6	¿Qué aspectos de su realización personal ha debido postergar por su realización profesional y qué valor tiene para Ud. ésta postergación?	
7	¿Cuál es su percepción respecto a su desarrollo familiar y laboral?	
8	¿Distingue frustraciones o dificultades respecto a su labor, y de qué manera logra superar dichas frustraciones o dificultades?	
9	¿Qué conclusiones personales y laborales desprende de esta entrevista?	

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Código de la entrevista

La encuesta cuenta con 9 preguntas de carácter abierta. Por medio del siguiente cuadro se desglosan las preguntas por categoría y objetivo con su código correspondiente.

Numero de Preguntas	Objetivo	Categoría Correspondiente	Antecedente General	Código Asignado
De 1 - 3	Objetivo específico 4	Dimensión laboral, personal, familiar	Corresponde a la descripción de características de las tres dimensiones.	
De 4 - 5	Objetivo específico 5	Dimensión laboral, personal, familiar	Corresponde a Interacción entre las tres dimensiones	
De 6 - 7		Dimensión Laboral-Familiar	Corresponde a la Interacción entre la familia y el trabajo.	
De 8 - 9		Dimensión Laboral-Personal	Corresponde al desarrollo Personal,	



laboral.

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Proceso del levantamiento de información

En una primera instancia se envió mediante el área de educación de CORMUVAL, un oficio informando sobre la investigación que se llevaría a cabo en los establecimientos educacionales seleccionados. Los liceos recibieron dicho documento la semana del 17 de Agosto del 2015. Por lo que alumnas seminaristas asistieron durante el período mencionado a coordinar el levantamiento de información con dichos establecimientos y encargados respectivos.

El proceso de aplicación de encuestas, estuvo marcado principalmente por la disponibilidad y prestancia ante el equipo seminarista, para poder explicar en qué consistía dicho estudio, además de compatibilizar los tiempos que posee cada establecimiento y sus horas de descanso. Las conversaciones fueron realizadas directamente con los directores de cada establecimiento, presentando la situación y mediando la situación, para que no incidiera en las horas de clases y de recuperación que poseían los recintos.

El día 19 de Agosto, se aplicaron las encuestas en el Liceo Matilde Brandau de Ross, durante el Consejo de Profesores; instancia que se logró mediante la gestión con el jefe de UTP. Debido a instancias internas del establecimiento, se acordó retirar el material la semana siguiente, recibiendo un total de 20 encuestas. Además de realizar las entrevistas respectivas a las docentes del inmueble.

Así mismo esta situación se fue repitiendo en varios de los establecimientos seleccionados, en donde se flexibilizó antes sus horarios y se dejaron las encuestas con instructivos a las personas que tomarían el rol visible del establecimiento; en varios de los casos esta tarea fue delegada a los asistentes sociales, jefes de UTP. Los cuales se coordinaban con el equipo tesista para retirar el material.

Acorde a la aplicación del instrumento cualitativo, en algunas instancias se contó con el apoyo de los delegados por establecimientos y en otras, el equipo seminarista tuvo que concordar y solicitar de manera personal y voluntaria a algunos profesores para que pudieran contar su experiencia en relación a la temática, contestando las nueve preguntas preestablecidas.

Es durante la segunda semana de Septiembre en donde el equipo



seminarista logra recabar la información necesaria a través de las encuestas y de la coordinación de las diferentes entrevistas con los docentes.

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Organización de la información de las entrevistas

Objetivo N°4: Describir las características de las dimensiones personal, familiar y laboral de los y las docentes según importancia, disgusto y frecuencia con las cuales realiza las labores de cada dimensión.

Características de las dimensiones

Tabla 1: Importancia de labores según dimensión

	Personal	Familiar	Laboral
E ₁		X	
E ₂	X		
E ₃		X	
E ₄		X	
E ₅	X	x	
E ₆	X		
E ₇	X		
E ₈			X
E ₉		X	
E ₁₀	X		
E ₁₁	x		
E ₁₂			X
E ₁₃		X	
E ₁₄	x		
E ₁₅		X	
E ₁₆	x		
Frecuencia Total	8	7	2

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Tabla 2: Disgusto de las labores según dimensión

	Personal	Familiar	Laboral	Desagrado General	Sin Desagrado
E ₁		X			
E ₂			X		
E ₃			X		
E ₄			X		
E ₅			X		

E6			x		
E7					X
E8			x		
E9			X		
E10					x
E11		X			
E12					X
E13			X		
E14			X		
E15			X		
E16			x		
Frecuencia Total	0	2	11	0	3

Elaboración: Equipo Seminarista, 2015.

Tabla 3: Frecuencia de las labores según dimensión

	Personal	Familiar	Laboral
E ₁			X
E ₂		X	
E ₃			X
E ₄			X
E ₅			X
E ₆			x
E ₇	X		
E ₈			X
E ₉			X
E ₁₀			X
E ₁₁			X
E ₁₂			X
E ₁₃			X
E ₁₄			X
E ₁₅			X
E ₁₆	x		



Frecuencia	2	1	13
Total			

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015.

Objetivo N°5: Analizar la percepción de la interacción de las dimensiones familiar- personal- laboral de los y las docentes precisando la triangulación de las dimensiones y relaciones de laboral- familiar y laboral personal.

Análisis de Percepción de la triangulación e interacción entre dimensiones

Tabla 4: *Triangulación de las dimensiones*

	Se logra un equilibrio de las tres dimensiones	Se trata de equilibrar las dimensiones	No existe equilibrio de las tres dimensiones
E ₁		X	
E ₂		X	
E ₃		X	
E ₄		X	
E ₅			x
E ₆			X
E ₇	X		
E ₈			X
E ₉		x	
E ₁₀			X
E ₁₁			X
E ₁₂		X	
E ₁₃		X	
E ₁₄		X	
E ₁₅		X	
E ₁₆		x	
Frecuencia Total	1	10	5

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Tabla 5: *Factores que afectan el logro de la triangulación*

	Escasez de	Escasez	Sobrecarga	Exceso de Labores No
--	------------	---------	------------	----------------------

	tiempo	económica	laboral	lectivas
E 1			X	
E 2			X	
E 3			X	
E4	X			
E5				X
E6	X			
E7			X	X
E8				X
E9		X		
E10		x		
E11	x	x		
E12			X	
E13			X	
E14	X			
E15	X			
E16		X		
Frecuencia Total	5	4	6	3

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Tabla 6: Postergación personal por lo laboral

	Actividades personales	Relación Filial-Familiar	Relaciones Sociales	Maternidad u/o Paternidad	Cuidado de la Salud Personal	No existe postergación
E 1						X
E 2	X					
E 3	X	x		x		
E4					X	
E5	x	X		X		
E6	X					
E7						X
E8	x		X			
E9		X				
E10	x					

E11	X					
E12			X			
E13				x		
E14				X		
E15	X					
E16						x
Frecuencia Total	8	3	2	4	1	3

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Tabla 7: Desarrollo Familiar – Laboral

	Se puede compatibilizar bien lo laboral-familiar	Se compatibiliza pero con dificultad lo laboral – familiar
E 1		X
E 2	X	
E 3	X	
E4		X
E5		X
E6	x	
E7		X
E8	X	
E9	X	
E10		X
E11		X
E12		X
E13	x	
E14		X
E15		X
E16	x	
Frecuencia Total	7	9

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Tabla 8: Dificultades o frustraciones de la labor docente

	Desempeño laboral propio	Sistema Educativo limitante	Falta de apoyo de instituciones	Alumnos desmotivados - desinterés	Alumnos con alta vulnerabilidad	Falta de apoyo de actores sociales involucrados	Retribución monetaria respect	Exceso de labores	No presenta frustraciones



			superiores Corporación – Ministerios, etc)	ados	social	os (apoderados, paradoctes, directores)	o a la labor docente	NO lectivas	
E ₁			x						
E ₂									X
E ₃				X					
E ₄	X			X					
E ₅				X			x		
E ₆		X							
E ₇				X					
E ₈		x				X			
E ₉							X		
E ₁₀				X	X			X	
E ₁₁					X				
E ₁₂									X
E ₁₃								X	
E ₁₄							x	X	
E ₁₅								X	
E ₁₆									x
Frecuencia Total	1	2	1	5	2	1	3	4	3

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Tabla 9: Cómo supera las frustraciones de la labor docente

	Enfrentar la realidad	Trabajar en diferentes lugares	Solución de conflictos a través del dialogo	Planes de contingencia	Visión Positiva	Resignación ante las circunstancias	No presenta frustraciones
E ₁						X	
E ₂							X
E ₃					X		
E ₄				X		X	
E ₅			X			X	
E ₆						X	
E ₇			X				
E ₈			X				
E ₉					X		
E ₁₀					X		

E ₁₁				X			
E ₁₂							X
E ₁₃	x						
E ₁₄		x					
E ₁₅	x						
E ₁₆							x
Frecuencia Total	2	1	3	2	3	4	3

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Tabla 10: Conclusiones personales- laborales

	Mal repartidos los tiempos laborales	Estoy satisfecho con el rol docente y no cambiaría mi profesión	No elegiría a ser docente de nuevo	Satisfacción por la gratificación de los alumnos	Investigación generó instancia para la reflexión.	Valor positiva hacia la investigación realizada	Le gusta la docencia pero no el sistema educacional en el que está inserto	Prima la vocación frente a la adversidad
E ₁		X						
E ₂		X				x		
E ₃			X		x			
E ₄					X		x	
E ₅		X						x
E ₆	X						x	
E ₇	X							
E ₈	x			X				
E ₉		X						
E ₁₀		X			x			
E ₁₁		X				x		
E ₁₂		X			x			
E ₁₃		X				x		
E ₁₄	x					X		
E ₁₅						X		
E ₁₆	x	X					X	
Frecuencia Total	5	9	1	1	4	5	3	1

Fuente: Elaboración Equipo Seminarista, 2015

Tríptico entregado en exposición del tema de Seminario de Título a CORMUVAL

DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DOCENTE

Este modelo tiene la finalidad de medir el grado de equilibrio que debe existir entre la vida personal, familiar y laboral de las y los docentes para el logro de una buena calidad e vida laboral, considerado que todos estos factores inciden y se relacionan de manera directa y continua con ello.

Información relevante de la Investigación

Objetivo General :

"Conocer la calidad de vida laboral que poseen las y los docentes de los establecimientos de enseñanza media nitros del plan de Valparaíso pertenecientes a CORMUVAL, mediante una investigación exploratoria descriptiva durante los meses de mayo a septiembre del año 2015."

Objetivos específicos :

- ⇒ Detectar las necesidades axiológicas de subsistencia en relación a la salud física - mental y la necesidad de ocio.
- ⇒ Determinar los factores higiénicos, en relación a las condiciones laborales, remuneración y clima laboral.
- ⇒ Identificar los factores motivadores, en relación al sentimiento de autorrealización y reconocimiento por una labor bien realizada.
- ⇒ Describir las características de las dimensiones personal, familiar y laboral de las y los docentes según importancia, diáspora y frecuencia con las cuales realiza las labores de cada dimensión.
- ⇒ Analizar la percepción de la interacción de las dimensiones familiar- personal- laboral de las y los docentes prestando la triangulación de las dimensiones y relaciones de laboral- familiar y la laboral personal.

Muestra:

El universo de las y los docentes de enseñanza media de los establecimientos municipalizados es nitros del plan de Valparaíso de 376 docentes.

De acuerdo a esto la muestra se obtendrá a partir de un nivel de confianza del 90%, con un margen de error del 7% y con un 50% de Heterogeneidad, dando como resultado una muestra recomendada de 102 profesores.

Para el levantamiento de información cualitativa se realiza una entrevista por saturación, a docentes de aula , hombre y mujeres, de los cinco establecimientos educacionales de muestra.

Seminario de Título:

"CALIDAD DE VIDA LABORAL DOCENTE"

Equipo Seminarista:

Romina Romero
Constance Sasso
Marta Vallejos

Necesidades

Necesidades Humanas Fundamentales: Se entiende como, los requerimientos fisiológicos y psicológicos mínimos sin cuya satisfacción los individuos y las sociedades no pueden sobrevivir (Ander- Egg, 1996).

Para Mas - Neef las necesidades humanas son pocas (son las mismas en todas las culturas), clasificables y finitas, pero los satisfactores son infinitos. Esas carencias se clasifican en axiológicas y existenciales.

"aquellas mencionadas según orden valórico; es decir respuestas que tienden a satisfacer necesidades de cualquier índole".

Permanencia o Subsistencia: referida al conjunto de medios necesarios para el sustento de la vida humana. Dentro de estas necesidades para el estudio se contemplará:

- Salud Física
- Salud Mental

Ocio: Implica en el ser humano utilizar su tiempo libre. Para la investigación se seleccionaron las siguientes:

- Actividades deportivas
- Actividades placenteras
- Actividades sociales

Teoría de los Dos Factores

Frederick Herzberg concluyó que existen dos factores motivacionales independientes entre sí, uno que provoca la satisfacción y otro la insatisfacción laboral. Según Herzberg, los factores de insatisfacción o higiénicos representan lo que afecta el contexto donde se realiza el trabajo.

Dichos elementos son los puntos que guiarán el desarrollo de la calidad de vida laboral docente durante la investigación, por lo cual se describen a continuación:

- **Remuneraciones**
- **Condiciones laborales :** que contemplan Jornada laboral
 - Sobrecarga laboral
 - Infraestructura
 - Adaptabilidad
- **Clima laboral :** interacciones sociales entre Docente con
 - Superiores
 - Colegas
 - Alumnos
 - Apoderados

Factores motivacionales o factores intrínsecos, son aquellos relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que realiza el trabajador en su jornada de trabajo típica. Estos están bajo el control del individuo, que se refieren a su tarea, que implica sentimientos de crecimiento profesional.

- **Sentimiento de autorrealización**
- **Reconocimiento de una labor bien hecha**

CALIDAD DE VIDA

"La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno" (OMS, 2005).

Calidad de Vida Laboral

Chiavanelo (2001): La CVL representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. La CVL abarca no sólo aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como la motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

Blanch (2003): Define la calidad de vida laboral como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los individuos en su labor y en su entorno de trabajo, donde dicho bienestar abarca dos dimensiones:

Objetiva: hace referencia con las condiciones de las labores a desarrollar (ambientales, técnicas, salariales, de estabilidad, de seguridad e higiene, de diseño de puesto, etc).

Subjetiva: relacionada a las percepciones y valoraciones sobre las condiciones laborales, el estrés laboral, el ambiente social (relaciones con compañeros de trabajo como con superiores), el clima organizacional, posibilidades de ascensos, etc.

Espinoza & Morris (2002) La CVL puede entenderse como la percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal