

EDICIÓN N° 6

(\$ 500.-)

EDUCACIÓN

Los profesores tenemos mucho que decir



LOS DESAFÍOS DEL PROFESORADO ANTE LA REFORMA EDUCACIONAL DE BACHELET

LA
ENSEÑANZA
CUBANA
(pág. 4)

ELECCIONES
COLEGIO DE
PROFESORES
(pág. 6)

SALUD
LABORAL
DOCENTE
(pág. 13)

José Martí

José Martí (1853-1895). Político, filósofo, periodista y poeta cubano, es conocido como el “apóstol de la independencia” dada su trascendental participación en la liberación de la isla del dominio de la corona española. Bajo los principios de solidaridad, patriotismo, dignidad humana y antiimperialismo analizó la realidad cubana trazando postulados que se mantienen con plena vigencia en la actualidad. A pesar de no ser profesor de profesión, fue considerado un “maestro” y su legado pedagógico ha sido clave en las transformaciones que ha tenido la educación cubana y la mirada crítica a los sistemas educativos de otras naciones latinoamericanas. Él postulaba que educar es preparar a los hombres y mujeres para la vida, bajo un acto científico en función a las necesidades de los pueblos y donde se cultive el amor a la libertad y soberanía de la patria.

“Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida.”

Imagen de Revista Honda,
Sociedad Cultural José Martí.

EDITORIAL

Resulta indiscutible que los resultados de las elecciones presidenciales del año 2013 auspiciaron la necesidad de abordar a nivel de gobierno, temas levantados por la movilización social en años anteriores. **REVISTA EDUCACIÓN** se hace parte de la demanda siempre constante de interpelar a las autoridades sobre la educación pública y gratuita, acorde a una responsabilidad estatal que elimine el dominio de las leyes del mercado neoliberal en los designios de la educación chilena.

Los profesores chilenos tenemos una gran tarea como sujetos políticos, y es por ello que en este sexto número, presentamos un análisis de la Reforma Educacional propuesta por la Nueva Mayoría, porque entendemos que la pedagogía no es cuestión que atañe únicamente al aula como un ejercicio técnico, sino supone en esencia un acto político de reflexión y práctica crítica sobre la sociedad en que vivimos y la que debemos construir.

El programa de la Presidenta Bachelet en materia educativa, aún cuenta con una serie de ambigüedades y generalidades que no nos permiten aseverar que nuestras demandas más importantes serán incorporadas en la agenda gubernamental. En este plano debemos estar alertas y dispuestos a defender nuestras propuestas e impulsarlas con fuerza hacia nuestros objetivos. Aquí es donde se vuelve crucial el conocer el camino que seguirá la directiva que encabeza nuestro principal espacio de organización, el Colegio de Profesores. Esta conducción del magisterio hoy se torna en una amenaza política algo mayor, al evidenciar que nuestro presidente, es correligionario político de aquellos que durante veinte años fueron responsables del desmantelamiento de la educación pública chilena, y que hoy, con un lenguaje algo diferente, se pretenden erigir como los defensores de aquello que ellos mismos condenaron a muerte.

Como Movimiento por la Unidad Docente hemos dado pasos importantes con la incorporación de dos compañeros en los comunales del COPROCHI de Pucón y Valparaíso, luego de las elecciones del 29 de noviembre del 2013. Valoramos la participación de nuevos actores que, de la mano con un movimiento social por la educación mucho más fuerte que hace cuatro años atrás, fueron parte de estas elecciones. Actores como el colectivo Newen Kimün Kompuche, entre otros, continúan dando la pelea por generar los cambios necesarios al interior del magisterio.

Como MUD, agradecemos a quienes confían en nuestra construcción y ante ellos, ante nuestra organización y ante el profesorado chileno, ratificamos nuestro compromiso por la defensa de una Carrera Profesional Docente digna y formadora, con regulaciones de ingreso y promoción que necesariamente generen condiciones de trabajo favorables al buen ejercicio de la profesión docente. Con fuerza nos oponemos a este sistema de competencia salvaje que promueve el actual gobierno saliente, y que posee una nefasta sintonía con el futuro gobierno entrante. Nos unimos a la lucha por el justo pago de la deuda histórica de los profesores, así como al establecimiento de un sistema especial de retiro y compensación de aquellos docentes que han entregado toda una vida para hacer de Chile un país mejor.

A través de este nuevo número de **REVISTA EDUCACIÓN**, sostenemos que somos parte activa en la consolidación de un movimiento social por la educación pública, estatal, laica y gratuita cuyo propósito central es construir un sistema educativo al servicio de los hijos de nuestro pueblo.

Porque de educación los profesores y profesoras ¡Tenemos mucho que decir!



REVISTA
EDUCACIÓN
EDICIÓN N° 6 / 2014

Equipo Editorial

Alejandra Lizana Ossandón
Eduardo González Navarro
Andrés Arce Olate

Diseño y diagramación:

Editorial Latinoamericana
www.latinoamericana.cl

Contacto

www.revistaeducacion.cl

Revista Educación, medio oficial del
Movimiento por la Unidad Docente

LA ENSEÑANZA CUBANA: APUNTES PRELIMINARES

Dra. María Elena Álvarez Acosta / Cuba

“Ser cultos para ser libres”

José Martí

Muchas podrían ser las consideraciones en torno al proceso docente educativo de cualquier país, lo que es válido para el cubano. Sin embargo, por la importancia que reviste para dicho proceso la necesidad de atender las individualidades del educando, la buena preparación del docente y la labor en equipo, o sea, el trabajo colectivo, hemos seleccionado dos ejes básicos en estos apuntes preliminares sobre la enseñanza en Cuba: *el número de estudiantes por aulas y la comunidades instructivo educativas*.

En todo momento nos referimos a lo que en Cuba se denomina enseñanza secundaria y preuniversitaria, lo que abarca desde el 7º hasta el 12º grado. En toda generalización pueden quedar omisiones o particularidades, por lo que abordaremos las indicaciones – y tendencias

predominan en los aspectos seleccionados, en los años del pregrado anteriormente señalados.

La indicación establecida es que cada aula tenga entre 15 y 20 estudiantes. Esto propicia, entre otros aspectos, el trabajo colectivo por equipos y una participación oral que puede controlarse sistemáticamente.

La indicación establecida es que cada aula tenga entre 15 y 20 estudiantes. Esto propicia, entre otros aspectos, el trabajo colectivo por equipos y una participación oral que puede controlarse sistemáticamente. Todo ello facilita la labor del docente en atender las individualidades y contribuye a elevar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. La labor docente se apoya con las “teleclases”. Estas últimas se preparan centralmente y se emiten por la televisión nacional en un horario concertado con todas las instituciones docentes.

A la semana, por una parte, el docente tiene varias sesiones para la auto preparación y, por la otra, en un día laboral (8 horas) tiene tiempo para la superación que incluye los posgrados y maestrías afines a su labor.

Tal vez lo más importante y llamativo de la enseñanza cubana es el trabajo en lo que pudieran denominarse comunidades instructivo-educativas o labor en equipo. En ese ámbito sobresalen un importante

número



de actividades, donde destacan: las reuniones metodológicas, el colectivo de asignatura y el claustro. Las dos primeras se desarrollan, regularmente, una vez a la semana y el último, mensualmente.

Las reuniones metodológicas se centran en las matrices didácticas de las clases (asignaturas y disciplinas). Se analizan por temas y clases, los

objetivos, las habilidades, los métodos, entre otras, así como lo referido a cómo la asignatura (y la clase) puede contribuir a la formación de valores y a la educación de los estudiantes. **Con independencia de estas orientaciones y discusiones, la creatividad del maestro está presente, pues en estas reuniones se sugiere y debate, pero en última instancia, el docente es quien prepara e imparte la clase.** Aquí puede participar el jefe de departamento, pero es dirigida por el jefe de colectivo.

Estas reuniones están muy vinculadas al colectivo de año, el que reúne a los profesores de cada especialidad para dar seguimiento a la labor metodológica. Asimismo, cuando se realiza un corte evaluativo, se analizan las dificultades que se han observado, los resultados docentes y qué aspectos didácticos pudieron haber influido en dichos resultados.

En el colectivo de asignatura se reúnen todos los profesores (de todos los años) que imparten las asignaturas de una disciplina, o sea, todos los docentes de historia, matemáticas, etcétera. Se analizan las dificultades que presentan las asignaturas por año, el cumplimiento de los programas, la relación intra e interdisciplinaria,



entre otros aspectos. En ella no sólo participan los jefes de departamento, sino además el metodólogo.

El objetivo del claustro es evaluar cómo marcha el proceso docente-educativo y la situación de los estudiantes, teniendo en cuenta cuáles se destacan positivamente y cuáles presentan dificultades, no sólo en el plano docente, sino también en la asisten-

cia y las actividades extracurriculares. Generalmente se efectúa antes de la reunión mensual que se desarrolla en las escuelas con los padres de los estudiantes. **En esta instancia, con independencia del papel que pueden tener los directores y los jefes de departamento, sobresale la labor del profesor guía.**

Este último es una pieza clave en el funcionamiento del proceso docente-educativo y es el encargado de desplegar (y chequear) todas las actividades desarrolladas por los estudiantes del grupo del que es profesor guía.

Además debemos destacar que, regularmente, dos veces al año se efectúa un claustro a nivel de escuela.

Otras actividades pudieran subrayarse en este empeño por hacer una síntesis de la labor en la escuela cubana. No obstante, lo que más sobresale es que todas las actividades se despliegan en función de mejorar la calidad de la docencia y que para ello, se desarrolla una labor sistemática en equipo, donde se orienta, discute y se trata de propiciar un proceso de enseñanza-aprendizaje colaborativo. En este empeño, todo indica, que la comunidad educativa y el trabajo mancomunado han demostrado su efectividad. 

... todas las actividades se despliegan en función de mejorar la calidad de la docencia y que para ello, se desarrolla una labor sistemática en equipo, donde se orienta, discute y se trata de propiciar un proceso de enseñanza-aprendizaje colaborativo.

Elecciones Colegio de Profesores de Chile

El desafío de la transformación

Loreto Serra - Javier Martínez
MUD Valparaíso - MUD Osorno

Afines del año pasado, el 29 de noviembre de 2013, se llevaron a cabo las elecciones del Colegio de Profesores de Chile (COPROCHI) donde se definió quiénes serán nuestros dirigentes durante los próximos tres años. En esta coyuntura comenzaron a regir los cambios estatutarios aprobados en el mes de noviembre de 2012 donde se estipuló, entre sus medidas, la disminución del tiempo de colegiatura para votar y ser candidato/a, la reducción de integrantes del directorio

nacional de 15 a 11 miembros, y un máximo de dos períodos consecutivos en cada nivel dirigencial (Nacional, Regional, Provincial y Comunal). Todo ello en el marco de fomentar la participación, mayor representatividad y renovación en la conducción del gremio.

Pero los datos de este proceso revelan que el Colegio de Profesores de Chile aún se encuentra lejos de tan anhelada transformación; pues estas elecciones verificaron una preocupante baja en la participación.

Sin desconocer el significado que ha tenido esta organización para el magisterio y para el país, nos interesa problematizar el resultado de estas elecciones poniendo como eje de la

discusión su necesaria transformación. Hoy más que nunca debemos fortalecer y contribuir a cambiar el COPROCHI, rescatar su relevancia histórica, fomentar la participación desde los espacios de base, y sobre todo comprometernos como profesores/as con nuestra organización, logrando atraer cada vez más a nuevos/as colegas que asuman un rol activo. Solo así podremos recuperar la trayectoria protagónica en la defensa de los derechos laborales docentes y de mejora en la educación.

fragar, y muy por debajo a la del año 2001 cuando 90 mil docentes aparecían en el padrón electoral.

Si consideramos el hecho concreto de que la base social del COPROCHI está efectivamente en el sector público, podemos pensar que esta realidad es coherente con la tendencia al aumento del sector particular subvencionado, cuyos trabajadores se regulan por el Código del Trabajo y se organizan principalmente en sindicatos y no en la estructura gremial.

Pero los datos nos muestran además que, de dicho universo de votantes, 11 mil eran pensionados, es decir, un 21% del electorado ya no se encontraba inserto en el sistema educativo.

A ello debemos agregar que del total de profesores/as habilitados para sufragar, sólo

21 mil docentes

realmente hicieron valer su derecho, registrándose así una abstención del 59,42%, la más alta en los últimos diez años, donde el promedio había sido del 51%.

¿Y la renovación?

Todos los candidatos del Directorio Nacional fueron reelectos, es decir, no hay ningún dirigente nuevo. La única gran diferencia es el hecho de



¿Qué nos revelaron las cifras electorales?

Los datos nos muestran que en la actualidad existen alrededor de 180 mil profesores/as en el sistema educativo chileno. Sin embargo, de ellos 70 mil están colegiados y sólo 52 mil tuvieron derecho a voto (por tener al día sus cotizaciones), una cifra menor a la registrada el 2007, donde 65 mil se encontraban facultados para su-

que con la reducción del número de directores quedaron fuera antiguos dirigentes.

Por su parte, la izquierda extraparlamentaria no logró resultados relevantes. Sólo entre las tres listas que representan a los colectivos de izquierda (Newen Kimün Kompuche, Nuestra Clase y Colectivo Pau-lo Freire) se obtuvieron un total de 949 votos. Así, aunque hubiesen participado juntas, no habrían tenido cupo en el Directorio Nacional.

¿Por qué se ven difíciles los cambios?

No podemos desconocer las características que hoy tiene la organización de trabajadores/as chilenos/as, y cómo algunas dinámicas se replican en el mundo docente, pues comprendemos que no somos sujetos externos a la realidad nacional.

Hoy se observa una profunda despolitización donde se desconoce la importancia de las organizaciones de profesores, en parte, por el tenue liderazgo de los dirigentes locales y nacionales para conquistar y conglomerar a la organización; pero también, debido a las políticas neoliberales en cuanto a privatización de la educación, precarización e inestabilidad del trabajo que provoca miedo y todo el peso ideológico que en estas cuatro décadas ha instalado en el sentido común la idea de que sólo el esfuerzo personal basta para lograr mejores condiciones de trabajo. Esto ha conllevado, sin duda, a una fragmentación del profesorado sin vínculo concreto entre sus iguales y temerosos a organizarse.

En ese sentido, no podemos desconocer que el COPROCHI se está debilitando. Entonces, ¿por qué estar en esta organización?, ¿por qué es necesaria su renovación y transformación?, ¿qué desafíos y tareas tenemos como profesores/as al respecto?

Debemos reconocer que en el mundo gremial el COPROCHI es la principal organización nacional y la única con capacidad de negociación efectiva en materia de condiciones de trabajo y política educativa. Y mirado desde una perspectiva histórica, en ella vemos parte de lo que ha sido la reconfiguración del movimiento popular y de los trabajadores, proceso del cual como MUD nos sentimos parte. El COPROCHI es hoy la única orgánica de los/as profesores/as que tiene el peso mediático y el reconocimiento del Estado, al momento de negociar o demandar. Más aún **sus victorias no sólo alcanzan a los profesores del sector público municipal, sino también, gran parte de ellas a los maestros del sector particular subvencionado.**

En el marco del proceso electoral descrito, como Movimiento por la Unidad Docente participamos por primera vez a nivel local, presentando listas y candidatos en dos comunales (Pucón y Valparaíso) y llevando una apuesta programática centrada en la necesidad de profundas transformaciones del magisterio, conducentes a revertir la tendencia a la baja participación y colegiatura de los nuevos docentes. Con un posicionamiento claro en función de la defensa de la educación pública y la necesidad de instalar una verdadera carrera profesional docente en el país, que conduzca hacia el establecimiento de un sistema laboral verdaderamente digno para el sector, obtuvimos una muy buena acogida por parte de los docentes que nos oyeron y dieron su apoyo. En ambas apuestas el saldo es

positivo, pues en Pucón se obtuvo la presidencia con María Jesús Becker, y en Valparaíso, un puesto de director del comunal con Eduardo González.

El compromiso asumido por los compañeros hoy dirigentes del colegio de profesores, y ratificado por la totalidad de los miembros del Movimiento por la Unidad Docente, consiste precisamente en velar por el cumplimiento de todo el conjunto de demandas y reivindicaciones que han sido levantadas por el profesorado chileno y ratificadas en los últimos congresos del Magisterio.

Estamos ciertos que frente al estancamiento y debilitamiento del gremio hay que replantearse las formas de construcción. En ese camino estamos, pues entendemos que sin la participación activa de los cientos de miles de profesores/as de nuestro país no habrá cambio. Allí debe estar nuestro norte, ese es el desafío. Necesitamos que cada vez más colegas se sumen al Colegio de Profesores. Esta es una organización para amplificar las demandas del pueblo y para ello es fundamental avanzar desde un trabajo de masividad y de convergencia desde abajo.

Así, el desafío es fortalecerlo y superar sus limitaciones, pues hoy más que

nunca, convocar a la mayoría de las y los trabajadores de la educación se vuelve nuestra principal tarea estratégica. Eso nos pone el imperativo, además, de crecer con organización sindical en el sector privado, de involucrar y formar a los (as) futuros profesores que se encuentran en las universidades y enfrentar el debate de los (as) jubilados en nuestra actual organización, pues se necesita fuerza de trabajo activa y comprometida para alcanzar las transformaciones que hoy necesitamos. 

Sindicato en Colegios Privados:

Experiencia del Colegio Latinoamericano de Integración

Stephanie Candia Parra

Presidenta del SINTRACLI / MUD Región Metropolitana

Cuarenta y seis años de vida cumplió el Colegio Latinoamericano de Integración (CLI), desde que inició su ambicioso proyecto de convertirse en un establecimiento de vanguardia. Nace con una propuesta educativa alternativa que, hasta nuestros días, se caracteriza por formar estudiantes críticos, reflexivos y transformadores de la sociedad en que viven. Lo integraron hijos de funcionarios internacionales de la CEPAL, OMS, UNESCO, etc., hijos de funcionarios de gobierno y del mundo artístico y político del Chile de fines de la década del '60. Larga historia con un derrotero de conformación identitaria crítica de izquierda, que vivió los embates del Golpe de Estado de 1973 con gran merma de su estudiantado y lo llevó en 1985 a perder en manos de la Dictadura a uno de sus docentes, Manuel Guerrero y, un apoderado, José Manuel Parada, por causa de su militancia política.

El Colegio ha atravesado también por problemas orgánicos y estructurales que generaron su escisión el año 2005, lo que trajo problemáticas económicas que aún hoy se mantienen sin resolver y que repercuten directamente en todos sus trabajadores, principalmente debido al hecho de que el Colegio es de índole particular pagado, y no percibe recursos provenientes del Estado. Sin embargo, la perseverancia y el amor con que los profesores del Colegio formaron este proyecto educativo, hicieron posible su recuperación y mantención.

Tanta ha sido la lucha por alargar la vida de este proyecto, que muchos trabajadores hoy se mantienen a punta de compromiso en él, sin ninguna luz de obtener mejoras económicas; a pesar de lo que pue-

da creerse de un establecimiento particular pagado, en éste no existen ni los bonos ni los aumentos de sueldo; "este colegio es puro amor", puntualizan los docentes. Baste decir que el monto de la remuneración que reciben es exclusivamente resultado de la suma de horas que por contrato trabaja el docente en el Colegio, valor por hora que se ciñe al mínimo establecido por la Ley, y que no contempla bonos por movilización, años de servicio u otros que en el sistema municipal son percibidos de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Docente.

A pesar de que los profesores del *Latino* siempre han estado presentes en la lucha contra el sistema educativo capitalista desde el aula y también desde la calle junto a sus estudiantes, de acuerdo al espíritu pedagógico crítico que estructura su apuesta educativa, la falta de organización de los docentes

en torno a sus propias problemáticas internas llegó a un punto inaudito de desmovilización que recayó, dada la lógica de administración empresarial de los colegios particulares del Chile actual, en numerosas y reiteradas faltas graves de la empresa Colegio Latinoamericano de Integración S.A. para con los y las trabajadoras. Temas como cotizaciones impagadas durante meses o la postergación de las remuneraciones en días y semanas, son algunas de las aristas que como cuerpo docente y de trabajadores del *Latino* no se estaban abordando. A partir

de esta motivación se logra que, por fin en Abril del año 2013, se levante el Sindicato de Trabajadores del Colegio Latinoamericano de Integración (SINTRACLI) como apuesta de defensa ante las irregularidades que el sector privado de la educación ejerce contra sus trabajadores.

Este Sindicato agrupa tanto a profesores como a trabajadores de la educación y su presencia en el Establecimiento ha generado muchos avances. Por una parte, se logró normalizar el pago de las cotizaciones, cosa que generó una tensión inicial con el directorio pero que terminó con el cumplimiento de las obligaciones por parte de la empresa. Además se obtuvo representatividad sindical en el Equipo de Gestión conformado inicialmente por el Director, Jefe de UTP, Coordinador General

Son variadas las tareas que quedan por hacer, por el momento está pendiente la aprobación del aumento en 20 minutos en el horario de colación de los profesores y también un aumento de sueldo que alcance la dignidad y profesionalismo con que los trabajadores realizan sus actividades. Sin embargo, al final de esta suma los números son positivos; se reactiva la necesidad de una organización que se haga cargo de este histórico proyecto educativo, se unen las miradas políticas y pedagógicas de los profesores,



y Orientación, lo que ha permitido impregnar las decisiones de la mirada del trabajador, porque se suma el presidente del Sindicato con derecho a voz y voto. Por otra parte, se está impulsando un trabajo mucho más coordinado entre el estudiantado y los profesores, según la misma línea que declara el proyecto educativo y que había perdido fuerza durante los últimos años; este trabajo que no sólo tiene que ver con la lucha estudiantil, sino con acuerdos pedagógicos o incluso políticos dentro del establecimiento, como por ejemplo la reivindicación de la figura del profesor como agente transformador que es una lógica que hoy cala en cada uno de sus estudiantes.

...hacemos el llamado a los trabajadores del sector privado a organizarse y levantar sindicatos, luchando por la protección de los derechos laborales y, aportando así, a las demandas transversales de mundo trabajador.

se trabaja en un ambiente de colaboración opuesto al que hoy quiere implementar la carrera profesional docente impulsada por el Gobierno, se une el quehacer docente con la impaciente actividad estudiantil dotándolos de ayuda y guía y, por último, se mantiene viva la esperanza de un proyecto que, de acuerdo a los principios que lo sostienen, está lejos de morir.

En base a nuestra experiencia, hacemos el llamado a las y los trabajadores del sector privado a organizarse y levantar sindicatos, luchando por la protección de los derechos laborales y, aportando así, a las demandas transversales de mundo trabajador de dignificar nuestros puestos de trabajos y el rol que cumplimos en esta sociedad. 

Los desafíos de la reforma educativa

Eduardo González – María Jesús Becker

MUD Valparaíso – MUD Pucón

La Reforma Educacional que plantea el programa de Gobierno de Michelle Bachelet converge en varios aspectos con las demandas del movimiento social por la educación. Tal cuestión no debe extrañar puesto que siempre, desde la organización y movilización, los pueblos transforman los sentidos y límites establecidos por las clases dominantes, en este caso, la concepción de la educación en Chile. Pero una cosa es recoger esas demandas y otra muy distinta es su impulso en la dirección que se exige. Visto así, el programa plantea una cuestión a estas alturas ya obvia, a saber, pasar de una concepción de educación como bien de consumo a una de derecho social, lo que implica avanzar a la gratuidad universal.

Con este horizonte, se proponen diversos aspectos. Por

El programa del nuevo gobierno, no contempla eliminar el sector particular subvencionado, por lo que los desafíos de los trabajadores de la educación son, en primer lugar, no dejarse embauclar y ser usados como carne de cañón de movilizaciones de estos empresarios, que seguramente amenazarán con el cierre de colegios.

de alumnos, 4) desmunicipalizar la educación pública.

El lucro con fondos públicos es prácticamente inexistente en el mundo. Es impensable asumir un concepto de educación como derecho social si a través de ella se acumula riqueza como hoy ocurre con la mayor parte de los sostenedores de colegios particulares subvencionados del país. Desde el punto de vista pedagógico cabe indicar que, según la evidencia empírica, las escuelas que lucran

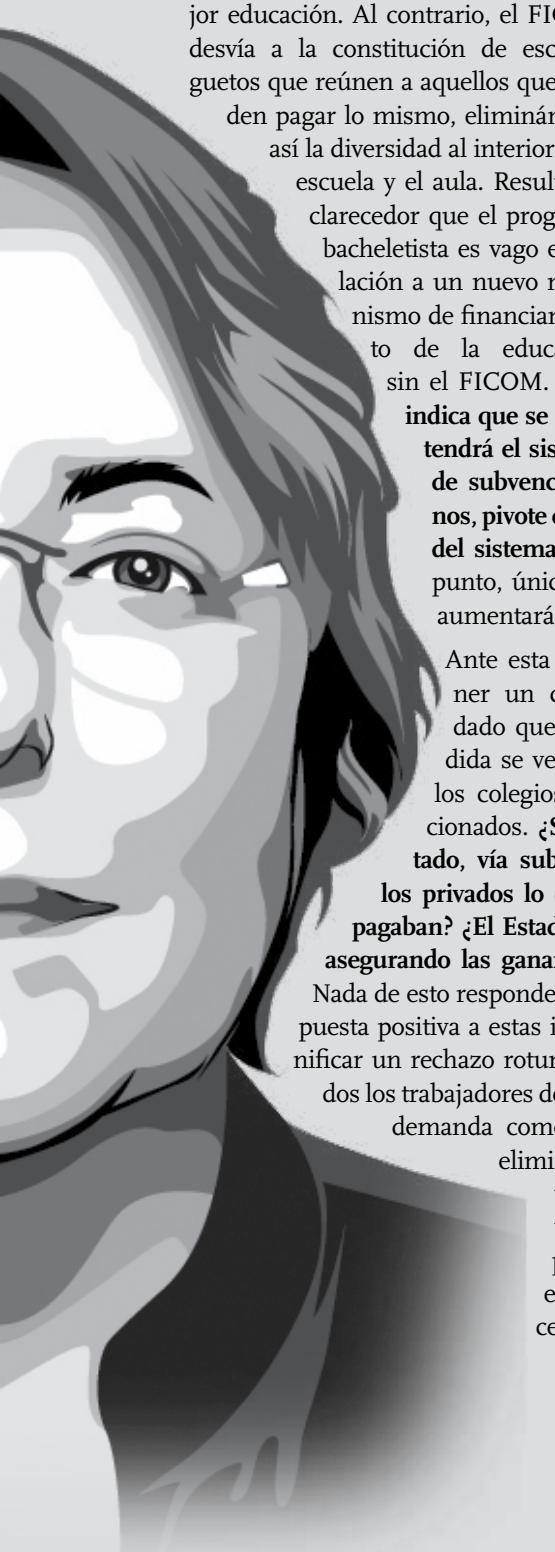
no son mejores que las escuelas públicas. Como indican Bellei y Valenzuela, investigadores de la Universidad de Chile, esta medida sólo es efectiva si se amarra con la gratuidad, la no selectividad y la expansión de la educación pública. Cabe agregar que el programa del nuevo gobierno, no contempla eliminar el sector particular subvencionado, por lo que los desafíos de los trabajadores de la educación son, en primer lugar, no dejarse embauclar y ser usados como carne de cañón de movilizaciones de estos empresarios que seguramente amenazarán con el cierre de colegios.

El elemento cuestionable del programa en relación a este punto, es la aceptación del lucro y de la educación particular pagada tal como está. Es decir, a la élite no se toca. Así, las clases altas pueden perfectamente seguir enviando a sus hijos a escuelas cuyas mensualidades superan incluso 3 sueldos mínimos, mientras que la inmensa mayoría del país se educa en otra realidad. Una sociedad verdaderamente democrática no puede tolerar este tipo de diferencias y segregaciones que no hacen más que reproducir los estatus y ahondar la brecha entre clases sociales, generación tras generación.

En relación al fin del FICOM, la investigación nacional



profesorado ante el programa educacional de Bachelet



ha demostrado que genera segregación. Además, el pago de las familias a los sostenedores no contribuye a una mejor educación. Al contrario, el FICOM desvía a la constitución de escuelas guetos que reúnen a aquellos que pueden pagar lo mismo, eliminándose así la diversidad al interior de la escuela y el aula. Resultaclarecedor que el programa bacheletista es vago en relación a un nuevo mecanismo de financiamiento de la educación sin el FICOM. Todo indica que se mantendrá el sistema de subvención escolar por alumnos, pivote central de la bancarrota del sistema educativo. Sobre este punto, únicamente señala que se aumentará la subvención.

Ante esta propuesta se debe tener un cuidado muy especial dado que de aplicarse esta medida se verá afectado el 80% de los colegios particulares subvencionados. **¿Se pretende que el Estado, vía subvención, le otorgue a los privados lo que antes las familias pagaban? ¿El Estado sigue subsidiando y asegurando las ganancias de los privados?**

Nada de esto responde el programa. Una respuesta positiva a estas interrogantes debe significar un rechazo rotundo y categórico de todos los trabajadores de la educación. Nuestra demanda como profesores es clara: eliminación total de la subvención por alumno y financiamiento por presupuestos de las escuelas según sus necesidades. No más com-

Nuestra demanda como profesores es clara: eliminación total de la subvención por alumno y financiamiento por presupuestos de las escuelas según sus necesidades. No más competencias por escuelas para captar estudiantes.

petencias por escuelas para captar estudiantes. ¡Fin al FICOM pero sin entrega de recursos públicos a los privados!

Sobre la desmunicipalización de la educación pública, debe señalarse que éste es un tema transversal. El gobierno de Piñera presentó un proyecto al respecto. El punto fundamental, a nuestro juicio, es precisar el tránsito hacia esta nueva institucionalidad, el financiamiento y el carácter de la desmunicipalización. Sobre estos temas, algunos dirigentes del Colegio de Profesores vinculados a la Nueva Mayoría han sacado tempranamente cuentas alegres puesto que, a su parecer, el programa recoge en gran

medida la propuesta del Magisterio. Nosotros matizamos esta opinión. En primer lugar, para comenzar a hablar de desmunicipalización debemos ser muy claros sobre las deudas que actualmente se tienen con los trabajadores de la educación, como por ejemplo, las cotizaciones impagadas por más de 15 años a cientos de trabajadores a nivel nacional, como también el pago al Colegio de Profesores por los descuentos cursados a sus asociados pero no pagados a la organización por los municipios. De no considerarse este delicado punto, estamos ad portas de una nueva deuda histórica. El programa de Bachelet, no se pronuncia sobre este sensible aspecto.

La desmunicipalización de la educación pública, nos sitúa en el plano de la gestión y administración de las escuelas. En Chile este modelo ha fracasado por múltiples factores que van desde la falta de apoyo técnico pedagógico por parte de los municipios a las escuelas, hasta el financiamiento aportado desde el Estado. La propuesta del programa aún cuando habla de la creación de nuevos órganos públicos ligados al MINEDUC, como el Servicio Nacional de Educación Pública, no se pronuncia en lo absoluto sobre el financiamiento vía subvención. Éste es, como se dijo, el tema estructural del sistema educacional que se debe transformar. De no mediar una modificación en este aspecto, es posible pensar en poner fin a la municipalización y crear nuevos órganos públicos con vinculación al MINEDUC a cargo del sistema escolar, que

funcione bajo el actual mecanismo de subvenciones ¿eso es lo que queremos? ¿Un sistema de educación público, descentralizado administrativamente, con un modelo de mercado en su financiamiento? Nótese que el programa no usa jamás el concepto de “educación estatal pública”, como tampoco cuestiona la subvención escolar. Cabe preguntarse entonces ¿qué se entiende por público?

Con respecto a las propuestas hacia el profesorado. En verdad no hay mucho de nuevo. Se propone:

- a) mejorar la formación inicial docente,
- b) crear una carrera profesional docente y,
- c) fortalecer la formación continua.

Sobre el primer punto. Se continuará con el apoyo a la actualización de las mallas curriculares a las universidades; pasantías al extranjero a becados y mayores exigencias para la acreditación de las pedagogías. Así de amplio y vago. Acá las propuestas mínimas deben ser: a) creación de una Universidad Pedagógica Estatal con sedes a lo largo de todo el país; b) en lo inmediato, cierre de todos los programas no acreditados dos veces, c) cierre de carreras que hoy no tienen campo laboral y orientación estratégica por parte del Estado de las áreas que se deben desarrollar según las necesidades del país. Sólo un dato: **se estima que este año habrá 10.000 profesores excedentes, es decir, no encontrarán trabajo en sus especialidades porque no hay plazas. El año 2020, serán 57 mil docentes cesantes.**

Un tema muy preocupante es la propuesta de establecer el carácter obligatorio y habilitante de la evaluación de egreso a los futuros pedagogos, prueba conocida como INICIA. Esta iniciativa es totalmente errónea, no tiene sustento pedagógico y es limitada en la concepción educativa puesto que supone que el rendir satisfactoriamente una prueba equivale a ser un buen docente, devaluando a grados alarmantes la práctica docente. Es obvio que no se puede ejercer la docencia si no se dominan los contenidos disciplinarios, pero no se es buen docente por el sólo hecho de dominarlos. Ni el Consejo Asesor Presidencial que la misma Michel Bachelet convocó el año 2006, ni expertos en educación están de acuerdo con esta política, como tampoco el Magisterio.

Sobre la Carrera Docente, no hay nada nuevo bajo el sol. Se habla de mejorar las remuneraciones y modificar las horas lectivas y reducir la cantidad de estudiantes por aula, tal como lo planteó el proyecto de Piñera. Son principios amplios y ambiguos ¿se pretende seguir con la política de aumento de salarios vinculados a evaluaciones y competencia entre docentes, lo que implica flexibilidad salarial?

No se habla de

plazos, de montos ni que el proyecto involucrará a todo el sector, sea privado o no. Lo que se necesita es una carrera docente universal que mejore las condiciones de enseñanza y de trabajo de todo el profesorado porque estamos ante un tema país. Urge un aumento del piso salarial a nivel nacional y sobre eso reconocer el mérito.

En cuanto a la formación continua, se habla de perfeccionamiento gratis

cada cuatro años dirigido a los docentes, pero no queda claro si es a través de concursos de becas o es una política nacional para todo el Magisterio. Se retoman las mentorías para acompañar a los profesores que se insertan en el sistema, pero tampoco queda claro si esto se hace por parte de profesores que ya están en el sistema o se privatiza en agencias con ‘expertos’ como se planteó en algún momento.

Estamos ante un programa que recoge las demandas del movimiento social por la educación pero que las vacía de contenido. Más bien las dota de imprecisión y vaguedad, apto para otorgarle cualquier dirección...

hoy reafirmamos que nos situamos frente al gobierno, de ahí que nuestro objetivo no es hacer cumplir el programa de Bachelet, sino dotar de contenido la vaguedad.

En resumen, estamos ante un programa que recoge las demandas del movimiento social por la educación pero que las vacía de contenido. Más bien las dota de imprecisión y vaguedad, apto para otorgarle cualquier dirección. Ante ello, como maestros no podemos sino ratificar la defensa total y absoluta de nuestras propuestas que convergen diáfanaamente con el resto de las organizaciones sociales que han dado vida al movimiento social por la educación. Hoy reafirmamos que nos situamos frente al gobierno, de ahí que nuestro objetivo no es hacer cumplir el programa de Bachelet, sino dotar de contenido la vaguedad, denunciar el gatopardismo que impulse un cambio para que todo siga igual. Asumimos la responsabilidad de avanzar en los ejes que, fruto de nuestras luchas, eventualmente pueden ser abordados. 



SALUD LABORAL DOCENTE

Del malestar individual al bienestar colectivo

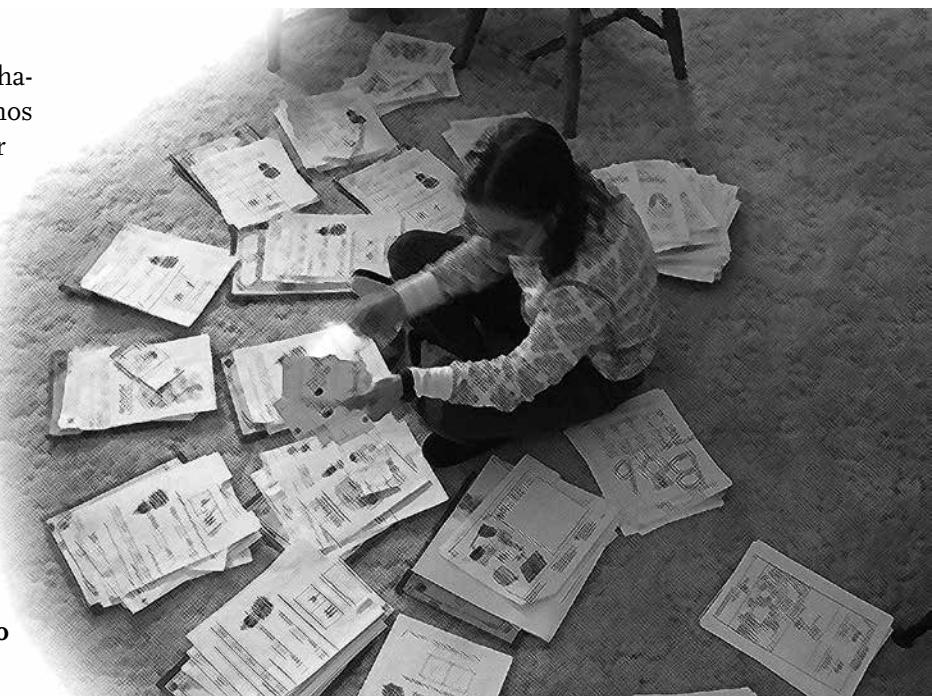
Rodrigo Cornejo Chávez
Psicólogo, miembro OPECH

El trabajo nos puede hacer sentir útiles y satisfechos con nuestras tareas, generar relaciones de colaboración, redes de apoyo y bienestar. Sin embargo, el trabajo también puede causar grandes daños a la salud, de los cuales los más evidentes son los accidentes laborales. Pero existen otros daños que rondan silenciosamente a los trabajadores/as día a día, entre los que se cuentan las **enfermedades profesionales** y la **sensación de malestar producto de las condiciones laborales**.

En el caso de las y los docentes, según señalan los estudios y lo reafirma la experiencia cotidiana en las escuelas, estos presentan elevados niveles de malestar y una alta prevalencia de trastornos de salud mental. Tres grandes tipos de problemas aparecen en estudios sobre bienestar y salud docente: problemas de salud física, de salud mental y malestar psicológico.

¿Es la docencia un trabajo que enferma?

A la luz de lo anterior, al menos desde el sentido común, la respuesta pareciera ser afirmativa. No obstante, la investigación so-



bre salud laboral es reacia a este tipo de afirmaciones, inclinándose más bien por tratar de conocer **en qué condiciones concretas el desempeño de una profesión puede favorecer el surgimiento de enfermedades y trastornos**. Una respuesta “genérica” del tipo “ser docente enferma” plantea dos grandes peligros. Por un lado caer en la victimización que, se sabe, paraliza a las personas y termina aumentando el sufrimiento y, por otro lado, invisibilizar las condiciones laborales que llevan a enfermar a los trabajadores de la educación y que, obviamente, es necesario cambiar.

Sabemos que la gran mayoría de los oficios y profesiones han sufrido profundas transformaciones a partir de la instauración del neoliberalismo en Chile. Dentro de este marco nos encontramos con cuatro importantes cambios de la vivencia del trabajo docente:

a) **Intensificación y estandarización del tiempo de trabajo**

La intensificación implica el aumento de la cantidad de labores, la variedad de las tareas y el aumento de responsabilidades asignadas, que se da **en el mismo tiempo de trabajo**. Dos aspectos

claves en este fenómeno lo constituyen el **elevado porcentaje de horas de trabajo lectivo directo de aula en la jornada laboral y el número de estudiantes por sala de clases**, ambas realidades que se convierten en fuentes de desgaste emocional y obstaculizadoras del proceso educativo.

La estandarización del tiempo de trabajo afecta los niveles de autonomía y capacidad de decisión que manejan los docentes en sus labores. El discurso oficial de la profesionalización de la docencia, convive hoy con la “hegemonía” de los estándares y la tecnificación de la labor.

b) Abandono y culpabilización de los/as docentes

Hoy el profesorado se encuentra abandonado respecto al apoyo que recibe en su labor pedagógica. Ni el Ministerio de Educación ni los sostenedores de los establecimientos (a través de sus equipos técnicos o curriculares) se hacen cargo efectivamente de este apoyo, quedando al vaivén del mercado de instituciones asesoras y capacitadoras, y a fondos y proyectos específicos, perdiendo así regularidad, amplitud y proyección en el tiempo.

Por otro lado, a través de los medios de comunicación se realiza periódicamente una especie de “evaluación social del trabajo docente”, a partir de los resultados obtenidos en mediciones estandarizadas, responsabilizándolos de éstos siendo que, según la evidencia disponible, dependen en un 70% u 80% del origen sociofamiliar de los estudiantes y no de variables manejadas por las escuelas y los docentes.

c) Deterioro de los ambientes de trabajo

Las pocas investigaciones disponibles al respecto plantean la exis-

tencia de un deterioro progresivo de las relaciones laborales durante los últimos años, principal y alarmantemente entre colegas y directivos, por sobre las exigencias planteadas por los estudiantes y sus familias. La relaciones entre pares docentes, potencial fuente de “apoyo social” en el trabajo, parece convertirse en un factor más de presión y desgaste laboral.

d) Identidad profesional y cuestionamiento

Los antiguos modelos de identidad ya no dan cuenta de los nuevos significados del trabajo, nuevos discursos sobre “profesionalización” de los docentes chocan con un trabajo fragmentado, precarizado y crecientemente estandarizado. Desde un análisis de los procesos de trabajo y de la salud y el bienestar docente, la **caren-
cia de relatos coherentes que den cuenta, desde los propios involu-
crados, acerca de lo que significa ser docente en los distintos con-
textos del Chile actual desembo-
can en crisis de sentido y frustra-
ción en el trabajo**.

¿Pistas para supe- rar el malestar en la docencia?

Claramente, el desempeño docente no es el responsable del malestar, sino las condiciones concretas en que se realiza, las cuales pueden generar riesgos o daños para la salud.

Para avanzar en nuestro bienestar y propender hacia una labor que tenga significado, es preciso des-cubrir y visibilizar la relación entre condiciones de trabajo y salud-bienestar docente,

para así promover cambios en las regulaciones laborales. Es necesario reconstruir sentidos colectivos y poder de decisión sobre el trabajo docente: primero recuperando el espacio y la voluntad de pensar sobre el trabajo, para quebrar la máquina cotidiana de sobrecarga y falta de tiempo, y luego poder hablar y compartir en colectivo acerca del trabajo que se realiza, acerca de lo que se piensa (y siente) en/sobre el trabajo.

Es imperativo que las y los profesores recuperen y construyan formas colectivas de enfrentar su trabajo, donde la organización es una pieza clave; que devuelvan el sentido a su labor y comprendan el lugar que ocupa la escuela en la estructura social, su rol como docentes, las relaciones entre escuela y sociedad, en fin, el contexto social en el que se desarrolla su quehacer.

Es necesario reconstruir sentidos colectivos y poder de decisión sobre el trabajo docente: primero recuperando el espacio y la voluntad de pensar sobre el trabajo, para quebrar la máquina cotidiana de sobrecarga y falta de tiempo, y luego poder hablar y compartir en colectivo acerca del trabajo que se realiza.

organicas que les permitan avanzar en la mejora de sus condiciones de trabajo, que pueden ir desde la conformación de un comité paritario hasta la constitución de un sindicato: espacios donde crear conciencia y poder dimensionar los distintos ámbitos de la labor docente para afrontar los desafíos con mayores posibilidades de logros, pues un trabajo que se enfrenta solo, enferma. 



Estudio de Clases: experiencia de colaboración docente en Valparaíso

Pablo Chamorro Ramírez / Profesor Matemática / INSUCO Valparaíso

Es común constatar que hombres y mujeres de distintos tiempos y lugares han sintetizado por medio de la práctica y reflexión, saberes similares en todas las áreas del conocimiento y en particular en el ámbito de la educación. Aprendizajes que en distintos momentos históricos comparten principios en su contenido más profundo. Tal es el caso del Estudio de Clases (EDC). Para adentrarnos en su desarrollo es preciso trasladarnos al Japón de la era Meiji (1868), una sociedad aislada que se cruza en ese momento con la tradición occidental. En el plano educativo, surge la necesidad de mejorar la labor docente, naciendo así clases abiertas donde asisten otros profesores que luego se reú-

nen para discutir sus resultados y rediseñar.

En términos concretos el EDC tal como lo conocemos hoy consiste en un proceso de investigación-acción que permite perfeccionar las prácticas docentes por medio del trabajo colaborativo, el diseño de propuestas, su implementación, observación, reflexión, reformulación y reimplementación en un ciclo continuo.

Primero, uno o más docentes diseñan una propuesta de clase que considera elementos relevantes para sus propósitos -como herramientas didácticas, problema de la clase, posibles respuestas, preguntas para profundizar la reflexión, conceptos fundamentales, etc. Luego, en su

implementación, la clase es observada por un número variable de docentes dependiendo del objetivo, junto con especialistas de universidades que toman nota. Finalmente, se realiza la etapa de revisión, donde el docente que implementó la clase y sus pares que la observaron comentan sobre el logro de objetivos, los materiales utilizados, la ejecución, etc. Con esto se reformula la propuesta inicial y se somete nuevamente al proceso.

Si bien Japón destaca con sus logros, también podemos constatar que otros sistemas educativos han considerado elementos muy similares al EDC. Ejemplo de aquello es el sistema educativo de Cuba -con los mejores logros en todo el continente

Americano- y el finlandés -destacado por su avance en los últimos años.

Lamentablemente, el caso de nuestro país es muy distinto. La evidencia actual nos demuestra que en Chile el nivel de trabajo colaborativo y el desarrollo investigativo del docente es escaso. Aún están pendientes las necesidades más básicas del Estudio de Clases, como por ejemplo, contar con tiempo remunerado para preparar propuestas de clases, tener la posibilidad de hacerlo en conjunto con pares y formar parte del desarrollo del currículum nacional y de sus establecimientos.

De esta manera, conociendo los elementos centrales del EDC y buscando avanzar en la superación del vacío que en nuestro sistema educativo existe respecto del trabajo mancomunado, un grupo de profesores de matemáticas hemos impulsado la conformación del Grupo de Estudio de Clases (GEC) INSUCO Valparaíso. Conociendo las limitaciones propias de un problema estructural, emprendimos esta labor que apunta a transformar las relaciones entre colegas, mejorar nuestra labor docente e implementar clases innovadoras que motiven a nuestros estudiantes. El grupo se orienta según el marco del EDC y las particularidades del establecimiento para generar su propia experiencia, partiendo sobre la base de una realidad laboral compleja.

Nuestro primer trabajo de EDC comenzó con sesiones para compartir nuestras creencias sobre la enseñanza y aprendizaje de las matemáticas y con esto planificar en conjunto una clase de calidad en el enfoque de resolución de problemas.

El estudio de clases va a contrapelo de la hegemonía actual del trabajo docente tecnificado, individualizado, sin tiempo de planificación ni de trabajo colaborativo

En el proceso de implementación de este plan de clases el equipo en su conjunto se articuló para desplegar la logística necesaria. A cargo de un docente estuvo la realización del plan de clase y la confección del material, mientras el resto se encargó de la grabación y observación. Este ejercicio se realizó dos veces, en distintos cursos, cada uno acompañado al final de un espacio de retroalimentación.

En base a todo lo recogido se realizó una nueva experiencia, pero bajo la modalidad de Clase Pública, en dos oportunidades. La primera en el marco de la Semana de la Matemática del Instituto de Matemática de la PUCV, que contó con una importante asistencia de profesores y profesionales de otras áreas que comentaron sus impresiones y nutrieron el plan de clase. La segunda se presentó en el INSUCO a los docentes de todas las áreas, donde junto a las nuevas correcciones, la importancia del trabajo mancomunado fue consensuado como un elemento fundamental.

Es relevante señalar que este esfuerzo comenzó como un trabajo realizado de manera voluntaria al finalizar las horas de clase, que luego por solicitud al cuerpo directivo del establecimiento se logró financiar parcialmente y reconocer como un proyecto importante para el departamento de

matemática en perspectiva de aportar al desarrollo de todo el cuerpo docente y la institución.

Este recorrido del GEC INSUCO, que continúa su trayecto con nuevos desafíos, generó la posibilidad de un aprendizaje sustantivo a sus integrantes de manera individual en un manejo profundo de los contenidos y la metodología del EDC, nutriendo también el desarrollo colectivo, expresado en la confianza entre pares y el avance en la capacidad pedagógica, didáctica y organizativa del equipo.

Esta experiencia no debe quedar inscrita solamente en este establecimiento, sino ser transmitida a muchos otros contextos como una alternativa viable, y en eso el profesorado tiene una tarea central. Propuestas que van a contrapelo de la hegemonía actual

Generó la posibilidad de un aprendizaje sustantivo a sus integrantes de manera individual en un manejo profundo de los contenidos y la metodología del Estudio de Clases, nutriendo también el desarrollo colectivo, expresado en la confianza entre pares y el avance en la capacidad pedagógica, didáctica y organizativa del equipo.

del trabajo docente tecnificado, individualizado, sin tiempo de planificación ni de trabajo colaborativo, son herramientas que deben ser aplicadas.

En este sentido, el EDC demuestra tener una proyección con doble dirección: por un lado a corto plazo, de forma concreta en nuestros establecimientos,

ganando espacios que hoy no tenemos, para aplicar esta experiencia en nuestras clases actuales; y por otro lado, a mediano y largo plazo, como una propuesta factible dentro de un nuevo proyecto educativo que logre superar la crisis actual, donde sean parte de su esencia la contribución investigativa desde nuestras propias prácticas y el sentido colaborativo del trabajo docente. 

AFP

Otra barrera para la dignidad de los trabajadores



Andrés Arce Olate / MUD Valparaíso

Definitivamente estos no son los mejores tiempos para ser un trabajador o una trabajadora: bajo el actual modelo económico toda expresión de una vida digna es cada vez menos plausible. Baste señalar la experiencia casi traumática de la constitución de un sindicato, el desigual incremento del sueldo mínimo y, para los trabajadores/as del sector público, la lucha por un reajuste que esté a la altura del esfuerzo y la máquina de endeudamiento del *retail*.

Como si esto no bastara, luego de una vida entera entregada a estas luchas o sometidos a la indiferencia y a la desidia de la suerte de los demás, todas y todos nos halla-

mos frente a una última barrera: el retiro digno.

Desde la creación de las AFP, sólo uno de cada tres pesos ha sido utilizado en pensiones; los otros dos han ido a engrosar los bolsillos de dichos administradores.

Hoy el sistema de AFP que impusiera la dictadura se halla en un entredicho que jamás se había visto. Diversos sectores de trabajadoras y trabajadores están impulsando un debate continuo sobre las condiciones miserables con que se están jubilando.

Podríamos decir que en el ámbito de quienes se dedican a la docencia esta demanda, como muchas otras, se ha visto postergada. ¿O acaso los profesores dentro de su propia organicación no han puesto suficiente ahínco por posicionarla?, lo cual resultaría grave.

No sólo consiste en un sistema de recaudación forzosa, que le entrega a privados mensualmente un 13% del sueldo de los trabajadores, sino que entrega el derecho a las administradoras de lucrar con dichas imposiciones sin ningún beneficio para el cotizante. De esta forma, la situación de jubilación en AFP se puede contrastar claramente con la de los jubilados por INP, quienes reciben hasta cuatro veces una mejor jubilación. Además, desde la creación de las AFP, sólo uno de cada tres pesos ha sido utilizado en pensiones; los otros dos han ido a engrosar los bolsillos de dichos administradores. Esto quiere decir que anualmente un 3,6% del PIB va directamente a las administradoras y al mercado de capitales.

La situación del profesorado es cruda, ya que si partimos de la base de que es una de las profesiones peor remuneradas, podemos comprender que los sueldos de retiro serán miserables en razón de gastos de vida que continúan siendo los de siempre: vivienda, universidad de los hijos, esparcimiento, alimentación, etc.

Es importante mencionar además la traumática experiencia de muchos y muchas docentes que fueron prácticamente obligados a cambiarse a las AFP, instigados por sus jefes, o engañados por la promesa de un sistema mejor, y la astuta decisión de algunos otros de evitarlo, incluso escapando de los agentes fiscalizadores. Los y las docentes que aún se jubilan por el desaparecido INP, disfrutan de un sistema solidario que les permitirá recibir una pensión en base al promedio de sus últimas 36 rentas. Claramente, uno de los últimos vestigios de un sistema de jubilación más digno.

Debemos pensar en los y las colegas que han dedicado su vida a la enseñanza, que han dejado lo mejor de sí en las aulas durante décadas, bajo condiciones laborales que han ido mejorando mí-

nimamente, perdieron el beneficio del INP, son parte de la cicatriz abierta que representa la Deuda Histórica, vivirán sus últimos años de vida con una pensión de miseria y, sobre eso, muchas corporaciones municipales les deben desde hace años sus cotizaciones...

Debemos ser enfáticos en nuestras demandas, unirnos como trabajadores/as y exigir con fuerza la creación de un sistema de fondos de pensiones que sea solidario, que se adapte a los niveles de vida de las y los trabajadores, que les asegure un retiro apropiado

De esta forma, podemos entrevistar algunas aristas relevantes que nos dejan en claro cuál es la importancia de mejorar las condiciones de retiro de los y las profesores/as, como de todos los trabajadores, por parte del gobierno; una de ellas es la Carrera Profesional Docente.

En el proyecto que se discute hoy en el Congreso y que se terminará de legislar el Gobierno de Bachelet, no existe claridad, ni siquiera una mención, sobre cómo será el retiro ni el sistema de pensiones del profesorado. Así también, queda bajo un velo de oscurantismo la necesidad de la creación de una AFP de carácter estatal, lo

cual acaso presupondría la especulación financiera por parte del Estado con los fondos de retiro de los trabajadores, sin modificar la finalidad ni avanzar hacia un sistema más justo de jubilación.

Ante esto podemos concluir que para los actuales gobiernos, y el de Bachelet no tiene por qué ser la excepción, el sistema de administración de fondos de pensiones se ajusta a las normas que exige la degradación de los derechos sociales que se sustenta en el neoliberalismo y la especulación financiera.

Hoy debemos ser enfáticos en nuestras demandas, unirnos como trabajadores/as y exigir con fuerza la creación de un sistema de fondos de pensiones que sea solidario, que se adapte a los niveles de vida de las y los trabajadores, que les asegure un retiro apropiado. Y como profesores/as debemos ser solidarios con los distintos sectores de trabajadores/as que se organizan y se movilizan para dar cuenta del fraude de las AFP y lograr un sistema de retiro más justo. 

PIZARRA ABIERTA

Estimados colegas del Movimiento por la Unidad Docente y Revista Educación:

“Hoy en día existen pocas instancias de convergencia para tratar las problemáticas a las cuales nos enfrentamos como docentes (...) En este sentido, el Movimiento por la Unidad Docente a través de su revista Educación y de sus Escuelas de Derecho Laboral Docente permiten soslayar esa carencia, situándose como espacios de información e intercambio de opiniones tan importantes para la revisión de nuestras prácticas pedagógicas, en miras a la construcción de una nueva sociedad”

(Extracto de carta enviada por Lizzette Maldonado Silva, Profesora de Química, Valparaíso).

“La ignorancia en que estamos sumidos profesores y profesoras, respecto de nuestros derechos laborales, es la principal enemiga del levantamiento definitivo de los docentes como fuerza de cambio social. El tener acceso a los conocimientos que nos proporciona el MUD, nos permite decidir informados si es nuestra realidad lo que queremos, o si debemos luchar por cambiarla”. (Extracto de carta enviada por Valeria Águila Vera, Profesora de Educación Básica, Puerto Montt).

Revista EDUCACIÓN, síguenos en: www.revistaeducacion.cl Twitter: Revista_E





"EL TRABAJO
NO ES EL QUE
ENFERMA,
SINO LAS
CONDICIONES
LABORALES
EN QUE ÉSTE
SE DESARROLLA"

**Sí el malestar es individual,
la solución es colectiva**

ÚNETE AL
Movimiento por la
Unidad Docente

MUD