

Management of Non-Teaching Hours and Its Relationship with Job Dissatisfaction Among Secondary School Teachers

Luis García de la Torre (ORCID: 0009-0009-4690-2169) ¹
Humboldt International University, Miami, Estados Unidos

DOI: <https://doi.org/10.35811/rea.v14i1.294>

Fecha Recepción : 15 de diciembre de 2023 Fecha Aceptación : 15 de enero de 2025

Resumen

En Santiago de Chile, en el nivel secundario de establecimientos subvencionados, se abordó el problema del manejo de las horas no lectivas de los docentes y su vínculo con la insatisfacción laboral. El cúmulo de trabajo y el tiempo que requieren los profesores para el cumplimiento de las tareas son fundamentales para el buen desarrollo del proceso educativo y del ejercicio profesional de los docentes. La exploración de las variables permitió analizar la problemática y visualizar su importancia en la labor de los docentes. Se realizó una investigación de enfoque mixto, el cual combina la metodología cuantitativa y cualitativa. En la metodología cuantitativa, se proyectó un diseño no experimental, transeccional, exploratorio y correlacional; y en la cualitativa, el estudio de caso colectivo. La recopilación de los datos se efectuó a través de un cuestionario de preguntas cerradas y abiertas. En la muestra participaron 53 docentes. Los resultados plantearon la relación existente entre las variables, indicando la necesidad de revisar las normativas institucionales que regulan el trabajo por realizar en las horas no lectivas. Además, la necesidad de reestructurar los tiempos, pues no son afines con la cantidad de trabajo a cumplir ni con la complejidad requerida, lo que desencadena insatisfacción laboral. Las conclusiones de los hallazgos están relacionadas con la legalidad y la transparencia con respecto a la ley 20.903, con las tareas y sus prioridades, con el tiempo de las tareas y con el nivel de satisfacción, según el tiempo de las tareas.

Palabras claves: nivel secundario, horas no lectivas, insatisfacción laboral.

Abstract

In Santiago, Chile, at the secondary level in subsidized schools, the problem of managing teachers' non-teaching hours and its link with job dissatisfaction was addressed. The workload and the time teachers require to fulfill their tasks are fundamental for the proper development of the educational process and the teachers' professional practice. The exploration of the variables made it possible to analyze the problem and visualize its importance in the work of teachers. A mixed approach research was carried out, combining quantitative and qualitative methodology. A non-experimental, transactional, exploratory, and correlational design was used in the quantitative methodology, and a collective case study was used in the qualitative methodology. Data collection was carried out through a questionnaire with closed and open-ended questions. Fifty-three teachers participated in the sample. The results showed the relationship between the variables, indicating the need to review the institutional regulations governing the work to be done during non-teaching hours. In addition, there is a need to restructure the times since they are not in line with the amount of work to be performed or the complexity required, which triggers job dissatisfaction. The conclusions of the findings are related to legality and transparency concerning law 20.903, to the tasks and their priorities, to the time of the tasks, and the level of satisfaction according to the time of the tasks.

Keywords: secondary level, non-teaching hours, job dissatisfaction.

¹Corresponding author: luis.garciadelatorre@humboldtui.com

1 Introducción

Esta investigación analiza las horas no lectivas (HNL) y su relación con la insatisfacción laboral (IL), en el ámbito pedagógico dentro de la enseñanza media. Las HNL corresponden al tiempo del docente para la preparación de un cúmulo de tareas. En el rubro educativo, resulta fundamental reconocer que el tiempo que emplean los profesores para la preparación de clases y materiales, entre otras actividades, es un aspecto importante para su desenvolvimiento pleno como profesionales y para los estudiantes. Si los docentes no disponen de este tiempo, se evidencian signos de malas prácticas y agotamiento físico y mental, que atentan contra la labor por realizar. Según Zuniga-Jara y Pizarro-Leon (2018), los profesores están expuestos a altos índices de estrés, significando una menor capacidad para generar procesos de aprendizajes profundos en los estudiantes.

La presente investigación se centra en el problema del tiempo asignado a los profesores –en sus HNL– para el trabajo por desarrollar, lo cual necesariamente produce IL. Esta situación conduce a que aquellos no dispongan de tiempo suficiente para cumplir con las labores docentes. La falta de tiempo imposibilita la construcción de sólidos espacios de aprendizaje, la preparación de clases generalizadas y particularizadas, la esencial retroalimentación con cada estudiante, el estudio personal y el trabajo colaborativo.

Es indiscutible que el buen manejo de las HNL garantiza un trabajo mucho más efectivo y eficiente, el cual va a tener repercusiones positivas en las clases. Dentro del contexto laboral colabora, además, con la aparición de equipos de buen rendimiento.

Este estudio resulta necesario, porque aborda problemas no resueltos, o ineficientemente resueltos, sobre qué sucede en realidad a los profesores de enseñanza media, de establecimientos particulares subvencionados, con el manejo de las HNL y cómo se vincula con la IL.

El artículo 6º del Estatuto Docente, marco legal que regula los derechos y obligaciones de los profesores, define las funciones tanto dentro del aula como en las actividades curriculares no lectivas. En este documento, el término HNL es precisado como el tiempo designado, pero no acotado solamente, a la preparación de clases, evaluación de aprendizajes, labores de desarrollo profesional, trabajo colaborativo y actividades profesionales importantes para las instituciones educativas.

Asimismo, los artículos 69 y 80 establecen que al menos el 40% de las HNL deben ser usadas en la preparación de clases, en la evaluación de aprendizajes y en actividades profesionales relevantes para el establecimiento. A partir del año 2019, se decreta una distribución de 65/35, excluidos los recreos, es decir un 65% de horas lectivas y un 35% de horas no lectivas, calculadas según las horas de contrato de trabajo individual.

Sin embargo, en la realidad, lo que ocurre es que los profesores tienen que destinar un gran tiempo de las HNL a labores administrativas y reuniones, las cuales cada año van aumentando y son planteadas –por parte de las direcciones– como deberes adquiridos, por lo cual son exigidas como requerimientos que necesariamente tienen que ser asumidos.

Las direcciones y los supervisores intermedios emplean estos quehaceres administrativos y reuniones como forma de tener control sobre los docentes. Y, como consecuencia, aparece la frustración del profesor, tanto personal como profesional, dado que se percibe alejado de su labor de guía y facilitador de aprendizajes, que contribuyen al presente estudiantil y al futuro social, cultural, político y económico del país.

Otro punto importante es que los docentes, como actores activos de la sociedad, deben estar al día y realizar estudios individuales de manera constante, los que son más importantes para la adquisición de conocimientos que los cursos regulares de cada fin de año escolar.

Ayala y Cabrera (2013) indican que las competencias necesarias para un docente deben contemplar cuatro dimensiones principales:

- 1) Conocimiento de la materia que van a impartir y de la cultura actual (competencia cultural).
- 2) Competencias pedagógicas: habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación acción, conocimientos psicológicos y sociales (resolver conflictos, dinamizar grupos, tratar la diversidad.)

- 3) Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes: tecnologías de la información y la comunicación, lenguajes audiovisual e hipertextual.
- 4) Características personales: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía.

Como consecuencia, el profesor debe concebir la clase como el lugar donde investiga, experimenta, modela, se comparten ideas, se toman decisiones para la solución de problemas y se reflexiona sobre lo que es necesario y pertinente aprender (p. 46).

De la misma manera, se debe procurar asiduas colaboraciones con otras asignaturas, para que el estudiante perciba el conocimiento entrelazado y más interesante. MINEDUC (2019) afirma que en este tipo de trabajo “ocurre un proceso de co-construcción del conocimiento, en donde los saberes y experiencias de los docentes se retroalimentan, discuten y reformulan, generando nuevas propuestas para la mejora” (p. 3).

Ambas dinámicas son aplicadas en las horas lectivas frente a los estudiantes.

Sobre lo anterior, sucede que los profesores no destinan tiempo de sus HNL para estudiar o para el trabajo interdisciplinario. Las herramientas para el enriquecimiento asiduo de la razón y el intelecto están hoy muy presentes, pero para las direcciones y los supervisores intermedios es impensable en la práctica.

Plantean Linares y Gutiérrez (2010) que la satisfacción laboral en el área educativa es importante para lograr un trabajo saludable y productivo, siendo el resultado de diversos factores que incluyen la evaluación que el profesor hace de su ambiente laboral. Estos factores involucran elementos variados: cognoscitivos, creencias e ideologías que el individuo tiene de su trabajo; aspectos afectivos, la relación con las emociones vivenciadas al trabajar; y a aspectos conductuales, como el comportamiento mismo de la persona al desarrollar su cometido.

Entonces, para que el trabajo profesoral esté a la altura del compromiso comunitario y social establecido, debe asumirse con entereza, dignidad, profesionalismo y satisfacción.

Para investigar el tema se escogió una muestra de docentes de enseñanza media, de instituciones subvencionadas ubicadas en Santiago de Chile. Se aplicó una encuesta con preguntas cerradas y abiertas, por lo tanto, se obtuvieron datos de tipo objetivo y subjetivo. Los participantes se refirieron al conocimiento de las consideraciones legales y generales de las HNL, las tareas a cumplir, el efecto en la IL y en cómo la distribución de las tareas en las HNL influye en la IL. La investigación se realizó durante el 2023.

Las preguntas de investigación planteadas son: ¿cómo los profesores perciben las horas no lectivas en instituciones subvencionadas de enseñanza media? ¿Qué tareas realizan los profesores en las horas no lectivas de instituciones subvencionadas de enseñanza media? ¿Qué efectos tienen las tareas que se realizan en las horas no lectivas, con relación a la insatisfacción laboral, en instituciones subvencionadas de enseñanza media? Por último, ¿en qué medida la distribución de las tareas en las horas no lectivas influye en su insatisfacción laboral?

El propósito de esta investigación fue visualizar una problemática, pues existe la necesidad de explorar el trabajo que se hace en las HNL y su significado para la IL del profesorado de enseñanza media de establecimientos subvencionados en Santiago de Chile.

El resultado de la investigación espera ser incorporado al saber de los entornos educativos secundarios de los actuales modelos educativos. Por ende, la materialización de los posibles logros puede replicarse en otras realidades educativas del país y sus actores, y generar futuras investigaciones.

En Chile, y de acuerdo a lineamientos institucionales, la cantidad de quehaceres y obligaciones que los profesores deben realizar en el tiempo de trabajo personal, es bastante. Al escoger las variables de estudio HNL y la IL docente, y hacer su análisis, se está demostrando que el supuesto sacrificio de los profesores no es en realidad un aporte al bien estudiantil, sino una falta hacia la profesión docente.

Es muy necesario recuperar el propósito de las HNL, de modo que sean destinadas a actividades de estudio, preparación de los materiales, confección y revisión de las evaluaciones, trabajo colaborativo y otras labores profesionales acordes a las disciplinas, que propician una mayor satisfacción laboral docente. Los profesores –por la misma dinámica que conlleva el trabajo– deben tener un quehacer

saludable, productivo y de rendimiento. Lo cual compromete transversalmente aspectos afectivos, por las relaciones que se establecen; cognitivos, por la labor constante de estudio y aprendizaje que se desarrolla; y, por último, conductuales, por la disposición ante el mismo trabajo.

A nivel país, a partir del año 2019, el Estatuto Docente establece una proporcionalidad de 65/35 de horas lectivas y no lectivas. No obstante, el manejo en la práctica hace del tema y su realidad un problema más crítico aún por las dinámicas internas de las instituciones.

2 Marco teórico

2.1 Las horas lectivas y no lectivas

Según el MINEDUC (1997) las horas lectivas corresponden a aquellas donde se desarrolla la docencia en el aula o en el contexto de una clase. En cambio, las horas no lectivas están destinadas a planificar y preparar los materiales, crear estrategias para motivar, retroalimentar, diagnosticar y abordar las necesidades de aprendizaje, entre otras tareas (Cockburn, 1994; Darling-Hammond, Wei, Andree, Richardson y Orphanos, 2009). Es decir, es un espacio donde se realizan labores educativas fundamentales para el desarrollo del trabajo posterior con los estudiantes.

En Chile, las jornadas laborales docentes presentan una carga máxima de 44 horas cronológicas a la semana. Durante el último quinquenio del siglo pasado, las horas lectivas no podían superar el 75% de la carga máxima. El marco regulatorio nacional aseguraba, dentro de la carga laboral total del profesorado, una proporcionalidad de un 75% de horas lectivas dentro del aula y 25% de horas no lectivas. Y como consecuencia, en la práctica, en las HNL no se podían lograr los objetivos para los cuales estaban destinadas (Córdoba, 2006; Spiegel, 2008).

Objetivos que según el MINEDUC (1997), en el artículo N° 6 del Estatuto Docente, son:

Aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades programáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación (p. 6). En enero del 2016 se aprobó la Ley 20.903, con la cual se creó el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Esta ley tiene como fin brindar oportunidades para mejorar las condiciones de enseñanza de los educadores y, por lo tanto, el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Según la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2022), sobre las HNL, la Ley 20.903 indica: Aquellas labores educativas complementarias a la función docente de aula, relativa a los procesos de enseñanza-aprendizaje considerando, prioritariamente: la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, y las gestiones derivadas directamente de la función de aula. Asimismo, se considerarán también las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda (p. 2).

Además, considera aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar: a. Como la atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza. b. Actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, cuando corresponda. c. Trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento. d. Actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva. e. Actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas, que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo, si correspondiere.

Uno de los planteamientos fundamentales es el incremento en 10 puntos porcentuales del tiempo de los profesores para planificar, evaluar y diseñar el trabajo que se realiza durante las horas frente al aula, ajustando entonces la proporción de 75/25 a 70/30 de horas lectivas y no lectivas, durante los años 2017 y 2018, y a partir del 2019, de 65/35. Y se establece un porcentaje de al menos 40% de las horas no lectivas para ser destinadas exclusivamente para la preparación de clases y evaluación de

los aprendizajes (Centro UC Políticas Públicas, 2016). Con lo cual se tiene un 65% de horas lectivas, un 14% para la preparación de clases y evaluaciones y un 21% para otras actividades profesionales relevantes para los establecimientos.

Al ser convertidos los porcentajes en horas, se evidencia que, de una jornada laboral de un máximo de 44 horas de trabajo semanal, un profesor tiene 28 horas y 30 minutos frente a salas de clases (es decir, de horas lectivas), 12 horas y 30 minutos de HNL y 3 horas de re-creos. De las HNL para la preparación de clases y evaluaciones, tiene asignadas, por ley, un 40%, resultando 5 horas semanales y 7,5 para el resto de las actividades que las instituciones consideran importantes. Al ser convertido en número de clases de 45 minutos cada una, se calculan 38 clases semanales. Resultando 15 minutos a la semana para la preparación de cada una.

De lo detallado, hay que tener en cuenta que, en Chile, los docentes imparten clases en varios niveles a la vez, en dependencia de la coordinación de cada establecimiento. Un profesor de enseñanza media tiene, en su jornada semanal de clases, un abanico de posibles clases que va desde I hasta IV Medio.

La falta de tiempo dentro de la jornada laboral tiene consecuencias directas en la realización de las tareas a cumplir, dentro del tiempo no lectivo y el espacio de trabajo que demandan la enseñanza. “A lo anterior, además, se le suman elementos que presentan consecuencias más profundas y dramáticas, tanto para los docentes como para la calidad misma de la enseñanza” (Sepúlveda, 2015, p. 9). Entre los elementos destacan: la salud del docente y el desencadenamiento de procesos psicopatológicos (Maslach, 1998); la insatisfacción laboral y el aumento de las tasas de rotación y abandono docente (Brill y McCartney, 2008); y bajas en el desempeño profesional, guiado por una menor priorización en la planificación de clases (Philipp y Kunter, 2013).

2.2 La insatisfacción laboral docente

La satisfacción laboral ha sido estudiada desde el ámbito psicosocial y definida como una respuesta emocional positiva hacia el trabajo general o hacia algún punto en concreto (Locke, 1976). Griffin y Bateman (1996) plantean que la satisfacción laboral es una armazón hecha a través de elementos específicos de la satisfacción: el trabajo en sí mismo, el salario, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de ascender, las condiciones laborales, las relaciones y la organización de las instituciones. Lambert y Kossek (2005) indican que el entorno y las características laborales influyen en la satisfacción, no solo por lo dicho anteriormente, sino porque supone además la inversión de gran cantidad de horas durante el día.

A los docentes, como artífices de la tarea educativa, les corresponde, en su labor frente al estudiantado, desplegar las bases, y continuidad, no solo de lo que deben enseñar según disciplinas, sino además crear habilidades y conocimiento para la vida. También, de manera bien profunda, transmitir satisfacción por el hacer y conciencia de actuar para los cambios y aportes ciudadanos vitales que toda generación debe realizar con su entorno. En este sentido, indican Howard y Frink (1996), que la satisfacción laboral es el resultado de diversos factores que involucran la evaluación que el profesor hace de su ambiente laboral.

La labor educativa y de enseñanza va enriquecida, y fundamentada, para ir más allá de determinadas materias y lograr la formación integral de los individuos, muy determinante en la enseñanza básica y media o secundaria. Por lo tanto, la satisfacción laboral, o insatisfacción, es muy importante estudiarla para el desempeño docente. Indican Milczarek, Schneider y Rial (2009) que en el rubro educativo se producen las tasas más altas de estrés y ansiedad, lo que afecta el nivel de satisfacción laboral. Para Cantón y Téllez (2016), “la satisfacción o insatisfacción tendrán lugar cuando el trabajador se sienta eficaz o no con su desempeño profesional, condicionado al mismo tiempo por las interacciones en el centro de trabajo y en el entorno laboral” (p. 217).

La sensación de satisfacción laboral en los profesores puede disminuir, según Guerrero y Rubio (2005), por factores como la baja participación en el diseño curricular y en la toma de decisiones de las instituciones, así como por los bajos salarios, y también por la falta de compromiso de los estudiantes con su proceso. Reflejándose en el agotamiento, la debilidad, el estrés, la ansiedad y sentimientos poco favorables para el trabajo (Oramas, Almirall y Fernández, 2007).

Subon y Methodius (2016) tienen en cuenta la metodología cuantitativa y recopilan datos a través de una encuesta. El análisis se realiza a través de estadística descriptiva e inferencial.

Es fundamental destacar que en la literatura consultada se incluyen diversos entornos. Es muy interesante en el estudio de cada trabajo, disímil en país, tendencia y contexto, observar cómo se abarcan los ambientes laborales y estudiantiles. En Chile, en colegios municipales y subvencionados secundarios, tanto de estudiantes vulnerables como de más altos recursos. En Brasil en establecimientos básicos o primarios. En Alicante, España, en una institución donde son aplicados programas de enriquecimiento curricular a los alumnos de altas capacidades y alto rendimiento. Y en Polonia en establecimiento de alta vulnerabilidad, entre otros.

Se concluye que la muestra escogida es válida y enriquecedora. Por la diversidad de aspectos señalados, se aleja de análisis cerrados y amplía la perspectiva de las variables a investigar de las HNL y la IL docente en instituciones subvencionadas de Enseñanza Media en Chile.

3 Metodología

La investigación utilizó un diseño no experimental, exploratorio, correlacional y transversal. Se recogieron evidencias en el año 2023. El enfoque es mixto, pues se emplea una encuesta que recopiló datos cuantitativos, a través de preguntas cerradas (escala de conocimiento, escala de ejecución y escala Likert) y datos cualitativos, mediante respuestas a preguntas abiertas.

3.1 Muestra

El total de profesores con lo que se trabajó asciende a 53. Se buscó un perfil docente asociado a conocimientos y habilidades desarrolladas a través de las experiencias de estudio, superación y profesionales de la educación. Es decir, que en su quehacer planificaran y brindaran situaciones de aprendizaje, de convivencia escolar, de participación activa en el desarrollo del alumnado y de compromiso ante los objetivos institucionales, independientemente de las disciplinas, currículum a impartir, tendencias sociales, religiosas y políticas.

3.2 Instrumento de recolección

El instrumento de recolección utilizado fue una encuesta, elaborada en el marco de la investigación, y aplicada a través de Google Forms. Se pedía a cada profesor que respondiera de acuerdo a su punto de vista frente a cada enunciado. El instrumento fue dividido en cuatro secciones que respondían a propósitos específicos: sección 1, consideraciones legales y generales; sección 2, las tareas y las horas no lectivas; sección 3, las horas no lectivas y la insatisfacción laboral; y sección 4, comentarios sobre en qué medida la distribución de las tareas en las horas no lectivas influye en su insatisfacción laboral.

3.3 Validez

El instrumento fue validado al someterlo a la consideración de cuatro expertos en investigación educacional: un docente de química de la Universidad Católica con una serie de innovaciones pedagógicas y ganador del Premio de Reconocimiento a la Excelencia Docente Categoría General (2022); una profesora del Departamento de Historia, de la Universidad de Santiago de Chile; una profesora asistente e investigadora adjunta de la Facultad de Ciencias, Ingeniería y Tecnología de la Universidad Mayor; y, por último, una profesora adjunta de la NOVA Southeastern University en Florida, de la Humboldt International University y presidente de tesis doctorales.

4 Resultados

Los resultados cuantitativos del cuestionario aplicado fueron trabajados a través del lenguaje de programación Python 3.10 y las librerías pandas y DataProfiler. A su vez, los resultados cualitativos se analizaron a través del método de patrones semejantes, ubicándolos en temas según respuestas. Para dar cuenta de la confiabilidad de la encuesta se utilizó el indicador estadístico Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,87, lo que se considera muy adecuado.

4.1 Discusión de los resultados

Los resultados cuantitativos son extraídos de la Sección 1, 2 y 3 de la encuesta e identificados en las preguntas 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4; 2.1, 2.3, 2.5, 2.7 y 2.9; y 3.1.

Sección 1, pregunta 1.1: ¿Conoce la Ley 20.903 que plantea sobre el trabajo docente a cumplir dentro de las horas no lectivas?

La información obtenida establece que responden afirmativamente un 67,9% y un 32,1% desconoce su existencia. Pareciera que los datos, con un más alto porcentaje de profesores que conocen la ley, son satisfactorios; sin embargo, es altamente llamativo que sea desconocida una ley que establece el trabajo a desarrollar en las HNL cuando son determinantes estas actividades para las horas lectivas. La figura 1 resume lo indicado.

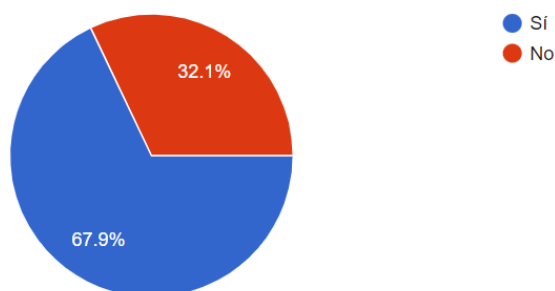


Figura 1

Resultados de la Sección 1, pregunta 1.1 de la encuesta

**Sección 1, pregunta 1.2: ¿En su contrato de trabajo están especificadas las funciones a realizar dentro de las horas no lectivas, de acuerdo con la Ley 20.903?

La pregunta revela que un 50,9% de los encuestados afirma que efectivamente en los contratos laborales están explicitadas las tareas a realizar en las HNL y un 49,1 % opina que no. En esta pregunta, al ser mínima la distancia entre los que tienen especificado las funciones en el contrato y los que no, se ve como la muestra, representativa de lo que acontece en el rubro, evidencia el actuar de las instituciones, para luego dictaminar según pareceres qué se hace, o no, en esas horas tan fundamentales para los docentes. La figura 2 lo grafica.

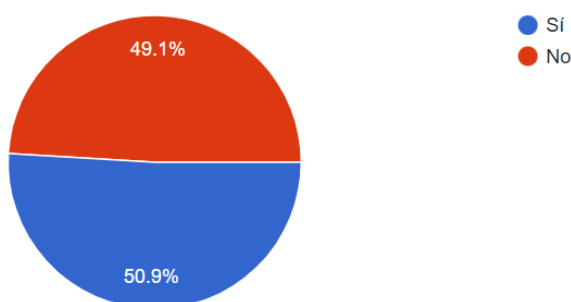


Figura 2

Resultados de la Sección 1, pregunta 1.2 de la encuesta

**Sección 1, pregunta 1.3: ¿Las actividades de las horas no lectivas corresponden con lo indicado en la Ley 20.903?

La interrogante evidencia que a un 43,4% no le corresponden, que al otro 43,4% sí y que el restante 13,2% lo desconoce. Los resultados, al ser aunados los que niegan la correspondencia y los que no saben al respecto, indican que un 56,6 % presenta en su práctica diaria un alto índice de desconexión entre lo que debiera ser por ley y lo que es.

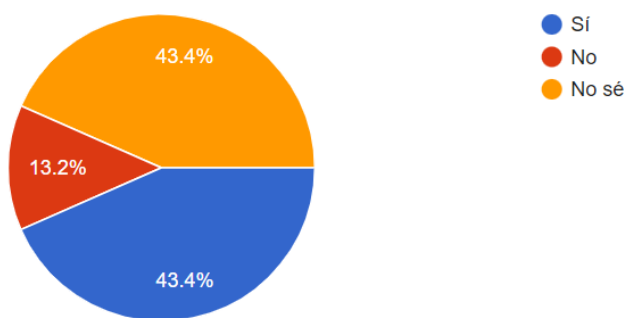


Figura 3

Resultados de la Sección 1, pregunta 1.3 de la encuesta

Sección 1, pregunta 1.4: ¿Considera usted que su institución laboral promueve el cumplimiento de la Ley 20.903 en lo concerniente a las actividades de las horas no lectivas?

La pregunta señala a un 59,6 % respondiendo que no y un 40,4 % que sí. En esta interrogante se evidencia el hacer de los establecimientos, en un alto por ciento, al no fomentar la distribución de horas regulada, es decir, la legal segmentación del tiempo del trabajo profesoral a cumplir en las HNL.

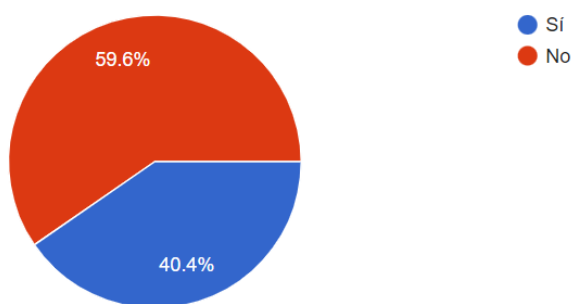


Figura 4

Resultados de la Sección 1, pregunta 1.4 de la encuesta

Sección 2, pregunta 2.1: ¿Cuáles tareas realiza usted en las horas no lectivas?

A partir de los porcentajes de respuestas dados, como se observa en la Tabla 1, siete afirmaciones con altos porcentajes indican las tareas que realizan los profesores en sus HNL, todas con más del 60% en cada caso: preparación de clases y materiales, revisión de evaluaciones, trabajo administrativo, reuniones, trabajo interdisciplinario y entrevistas con los apoderados y estudiantes. Por lo tanto, se concluye que son las tareas por cumplir. Se exceptúa el perfeccionamiento, pues un 45,3% responde que no realiza este tipo de tareas en sus HNL. Vale destacar que un 13,2%, tiene como respuesta que no corresponden a su quehacer en estas horas, es decir, en las HNL un 58,5% de los docentes no tiene en su haber los estudios.

Tabla 1.

Tareas en las horas no lectivas

Criterios	Sí	No	No corresponde	No responde
Preparación de clases y materiales.	98%	2%		3,8%
Revisión de evaluaciones.	86,8%	3,8%	1,9%	7,5%
Trabajo administrativo.	98,1%	1,9%		
Estudios o cursos (individuales, capacitaciones, diplomados, maestrías, entre otros).	26,4%	45,3%	13,2%	15,1%
Reuniones.	88,7%	5,7%	1,9%	3,8%
Trabajo interdisciplinario.	60,4%	30,2%		9,4%
Entrevistas con los apoderados.	86,8%	9,4%	1,9%	1,9%
Entrevistas con los estudiantes.	67,9%	20,8%	3,8%	7,5%

Fuente: elaboración propia.

Sección 2, pregunta 2.3: ¿Qué tiempo tiene para desarrollar las tareas de las horas no lectivas?

A partir de los porcentajes de respuestas dados, la tabla 2 muestra que los docentes indican la categoría *poco* como la más escogida para el desarrollo de las tareas dentro de las HNL. Al unir esta categoría con la de *ninguno*, se incrementa la idea de que los docentes tienen entre poco a ningún tiempo para las tareas por cumplir. Véase: un 90,6% de los encuestados declara *poco tiempo* “Para la preparación de clases y materiales según la realidad y necesidades que percibo en los estudiantes”; un 86,8% declara *poco o ningún tiempo* “Para la revisión de las evaluaciones”; misma cifra (86,8 %) “Para el trabajo administrativo”; “Para reuniones” el 58,5 %; “Para el trabajo interdisciplinario” el 86,8 %; “Para las entrevistas con los apoderados” un 83 %; y “Para las entrevistas con los estudiantes” un 88,7.

Asimismo, el enunciado estudio, como en el análisis previo, se destaca en sumar un muy preocupante 86,8% entre *poco o ninguno*.

En resumen, los profesores opinan que el tiempo que deben destinar a las tareas a cumplir es en un alto por ciento *poco o ninguno*.

Tabla 2.

Tiempo para desarrollar las tareas dentro de las horas no lectivas

Criterio	Mucho	Poco	Ninguno	No responde
Para la preparación de clases y materiales según la realidad y necesidades que percibo en los estudiantes.	7,5%	90,6%		1,9%
Para la revisión de las evaluaciones.	7,5%	84,9%	1,9%	5,7%
Para el trabajo administrativo.	11,3%	84,9%	1,9%	1,9%
Para estudios o cursos (individuales, capacitaciones, diplomados, maestrías, entre otros).	9,4%	24,5%	62,3%	3,8%
Para reuniones.	39,6%	52,8%	5,7%	1,9%
Para el trabajo interdisciplinario.	9,4%	62,3%	24,5%	3,9%
Para las entrevistas con los apoderados.	15,1%	67,9%	15,1%	1,9%
Para las entrevistas con los estudiantes.	5,7%	69,8%	18,9%	5,7%

Fuente: elaboración propia.

Sección 2, pregunta 2.5: ¿Cómo califica su nivel de satisfacción según el tiempo destinado al trabajo a realizar en las horas no lectivas?

A partir de los porcentajes de respuestas dados, al revisar los datos, los índices de *poca satisfacción* o *ninguna* se elevan en comparación con las anteriores *sumamente*, *muy satisfecho* o *satisfecho*. Se llega a concluir que el nivel de satisfacción docente –según el tiempo destinado al trabajo a realizar en las HNL– es poco o bien no se tiene, a partir de las respuestas *poco satisfecho* o *nada satisfecho* en algunos indicadores de la tabla 3: “Para la preparación de clases y materiales según la realidad y necesidades que percibo en los estudiantes” (69,8%); “Para la revisión de las evaluaciones” (62,2%); “Para el trabajo administrativo” (66%); “Para reuniones” (58,5%); “Para el trabajo interdisciplinario” (81,1%); “Para las entrevistas con los apoderados” (66 %); y “Para las entrevistas con los estudiantes” (73,6%).

Tabla 3.

Nivel de satisfacción según el tiempo destinado al trabajo a realizar en las horas no lectivas

CrITERIOS	Sumamen- te satisfecho	Muy sa- tisfecho	Satis- fecho	Poco sa- tisfecho	Nada sa- tisfecho	No res- ponde
La preparación de clases y materiales.		9,4%	18,9%	58,5%	11,3%	1,9
La revisión de evaluaciones.		7,4%	20,8%	52,8%	9,4%	9,4%
El trabajo administrativo.	9,4%		24,5%	52,8%	13,2%	
Estudios o cursos (individuales, capacitaciones, diplomados, maestrías, entre otros).		7,5%	5,7%	32,1%	50,9%	3,8%
Las reuniones.	5,7%	5,7%	28,3%	45,3%	13,2%	1,9%
El trabajo interdisciplinario.	3,8%	7,5%	5,7%	43,4%	37,7%	1,9%
Las entrevistas con los apoderados.	1,9%	11,3%	20,8%	50,9%	15,1%	
Las entrevistas con los estudiantes.	1,9%	7,5%	15,1%	54,7%	18,9%	1,9%

Fuente: elaboración propia.

Sección 2, pregunta 2.7: Teniendo en cuenta las tareas asignadas en su plan de trabajo de horas no lectivas, ¿qué nivel de prioridad considera usted que debieran tener las mismas?

A partir de los porcentajes de respuestas dados, en los niveles de prioridad que estiman los profesores, al centrar el análisis en la categoría *muy prioritario*, se ve que los índices más altos corresponden a los indicadores “Preparación de clases y materiales” (96,2% de respuestas) y “Revisión de evaluaciones” (un 73,6%). Se aprecia que son intereses fundamentales para los profesionales; lo que se refuerza al ver que “Preparación de clases y materiales” no fue indicada ni en la categoría *neutral*, ni en *poco* ni *nada prioritario*. También hay que destacar que el indicador “Estudio” agrupa un 79,4 % de votación docente entre *muy* y *algo prioritario*.

Tabla 4.

Nivel de prioridad que debieran tener las tareas asignadas en el plan de trabajo de horas no lectivas según criterio docente

CrITERIOS	Muy priorita- rio	Algo priorita- rio	Neu- tral	Poco priorita- rio	Nada priorita- rio	No res- ponde
1. La preparación de clases y materiales.	96,2%	1,9%				1,9%
2. La revisión de evaluaciones.	73,6%	17,0%	1,9%			7,5%
3. El trabajo administrativo.	30,2%	41,5%	20,8%	1,9%	3,8%	1,9%
Estudios o cursos (individuales, capacitaciones, diplomados, maestrías, entre otros).	47,2%	32,2%	11,3%	3,8%		5,7%
4. Las reuniones.	15,1%	43,4%	26,4%	11,3%		3,8%
5. El trabajo interdisciplinario.	43,4%	41,5%	11,3%			3,8%
Las entrevistas con los apoderados.	22,6%	49,1%	22,6%	1,9%	1,9%	1,9%
Las entrevistas con los estudiantes.	50,9%	28,3%	13,2%		1,9%	5,7%

Fuente: elaboración propia.

Sección 2, pregunta 2.9: Teniendo en cuenta las tareas asignadas en su plan de trabajo de horas no lectivas, ¿qué nivel de prioridad tiene cada una de ellas en la práctica diaria?

Esta pregunta se relaciona con la anterior, por lo cual algunos enunciados exhiben correspondencia con las respuestas mostradas en la tabla 4. Por ejemplo, en esta, indicadores como “La preparación de clases y materiales”, y “La revisión de evaluaciones” fueron señaladas –con importantes porcentajes– como tareas que deberían tener alta prioridad; en cambio, en la tabla 5 –que recoge el real nivel de prioridad de estas tareas– cada una baja más del 20%. Además, el indicador “Estudios” (individuales o capacitaciones, diplomados, maestrías, entre otros), en esta votación ocupan el porcentaje más bajo, mucho más bajo, en nivel de *nada prioritario* para los establecimientos. Asimismo, “El trabajo

interdisciplinar”, baja en correspondencia con la prioridad profesoral de los datos anteriores, según les asignan teniendo en cuenta la realidad.

Tabla 5.

Nivel de prioridad que tienen las tareas asignadas en el plan de trabajo de horas no lectivas

Criterio	Muy prioritario	Algo prioritario	Neutral	Poco prioritario	Nada prioritario	No responde
1. La preparación de clases y materiales.	64,2%	17%		11,3%	1,9%	1,9%
2. La revisión de evaluaciones.	50,9%	24,5%		9,4%	1,9%	3,8%
3. El trabajo administrativo.	35,8%	43,4%	13,2%	3,8%	1,9%	1,9%
Estudios o cursos (individuales, capacitaciones, diplomados, maestrías, entre otros).	18,9%	20,8%	18,9%	15,1%	22,6%	3,8%
4. Las reuniones.	22,6%	50,9%	13,2%	9,4%		3,8%
5. El trabajo interdisciplinario.	22,6%	35,8%	17,0%	11,3%	11,3%	1,9%
Las entrevistas con los apoderados.	22,6%	39,6%	20,8%	9,4%	3,8%	3,8%
Las entrevistas con los estudiantes.	34,0%	30,2%	15,1%	7,5%	9,4%	3,8%

Fuente: elaboración propia.

Sección 3, pregunta 3.1: ¿Cuál es su punto de vista en relación a las horas no lectivas y su vínculo con la insatisfacción laboral?

A partir de los porcentajes de respuestas dados, al hacer el ejercicio de unir los criterios *totalmente de acuerdo* con *de acuerdo* y los de *en desacuerdo* con *totalmente en desacuerdo*, los datos son reveladores. Se tiene en cuenta, en lo dicho anteriormente, no contar los criterios de *indiferentes* y los que *no responden*. El enunciado “Poseo autonomía para organizar el trabajo a realizar en mis HNL”, el *totalmente de acuerdo* y *de acuerdo* suman 68 %, y *en desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo* un 32,1 %. Pareciera que la autonomía colabora positivamente para el punto de vista en relación a las HNL y el vínculo con la IL. Sin embargo, véase lo que continúa. En “Las actividades a realizar en las HNL las puedo efectuar en tiempo”, en *totalmente de acuerdo* y *de acuerdo* suman 26,4 %, y *en desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo* un 64,1 %. Con “Las actividades a realizar en las HNL las puedo efectuar en mi lugar de trabajo”, en *totalmente de acuerdo* y *de acuerdo* suman 12,6 %, y *en desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo* un 49 %. En “Siento IL si no me alcanza el tiempo de las HNL para las labores a cumplir”, en *totalmente de acuerdo* y *de acuerdo* suman un 83 %, y *en desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo* un 5,7 %. En “La organización del trabajo de las HNL me provocan insatisfacción laboral”, en *totalmente de acuerdo* y *de acuerdo* suman 77,3 %, y *en desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo* un 3,8 %. En “Las HNL se incluyen tareas adicionales lo cual me provoca IL”, en *totalmente de acuerdo* y *de acuerdo* suman 86,8 %, y *en desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo* un 11,8 %. Con “He sentido IL en relación a los tiempos que me han asignado en mis HNL”, en *totalmente de acuerdo* y *de acuerdo* suman un 86,8 %, y *en desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo* un 7,6 %. Y, por último, el enunciado “He sentido IL en relación a las tareas a cumplir en mis HNL”, en *totalmente de acuerdo* y *de acuerdo* suman un 86,7 %; y *en desacuerdo* y *totalmente en desacuerdo* un 5,7 %. Consúltense la tabla 6.

Tabla 6.

Punto de vista en relación a las horas no lectivas y el vínculo con la insatisfacción laboral

Criterio	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No responde
Poseo autonomía para organizar el trabajo a realizar en mis horas no lectivas.	20,8%	47,2%		28,3%	3,8%	
1. Las actividades a realizar en las horas no lectivas las puedo efectuar en tiempo.	3,8%	22,6%	9,4%	52,8%	11,3%	
2. Las actividades a realizar en las horas no lectivas las puedo efectuar en mi lugar de trabajo.	9,4%	3,2%	9,4%	37,7%	11,3%	
3. Siento insatisfacción laboral si no me alcanza el tiempo de las horas no lectivas para las labores a cumplir.	54,7%	28,3%	11,3%	5,7%		
4. La organización del trabajo de las horas no lectivas me provocan insatisfacción laboral.	41,5%	35,8%	17,0%	3,8%		1,9%
5. En las horas no lectivas se incluyen tareas adicionales lo cual me provoca insatisfacción laboral.	49,1%	37,7%	5,7%	3,8%	8%	
6. He sentido insatisfacción laboral en relación a los tiempos que me han asignado en mis horas no lectivas.	54,7%	32,1%	5,7%	5,7%	1,9%	
7. He sentido insatisfacción laboral en relación a las tareas a cumplir en mis horas no lectivas.	50,9%	35,8%	7,5%	3,8%	1,9%	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados cualitativos fueron obtenidos desde la Sección 2, 3 y 4 de la encuesta e identificados en las preguntas 2.2, 2.4, 2.6, 2.8, 2.10, 3.2 y 4.1.

Para ello, se siguió el método de patrones semejantes y, en consecuencia, se obtuvieron temas según respuestas. Son utilizadas las respuestas que no están abarcadas en los enunciados de cada sección de preguntas cerradas, es decir, aportes nuevos o novedosos. En la lectura, se llega a la conclusión que las colaboraciones informáticas no son necesarias, tanto por la puntualidad de las respuestas como por la extensión. Se aplica el análisis general como estrategia.

Sección 2, pregunta 2.2: Indique otras tareas que realice en sus horas no lectivas

De los 53 profesores que contestaron la encuesta, solo 38 decidieron responder esta pregunta, de los cuales, el 50 % explicitó que los “Reemplazos” de clases a colegas que no asistieron ese día y a esa hora al establecimiento, es relevante como otra tarea a realizar y la cual se hace dentro de las HNL. El resto refiere sobre enunciados antes mencionados de la pregunta cerrada afín. Ejemplo: “Reemplazos en ausencia de otros docentes”.

Sección 2, pregunta 2.4: Indique el tiempo que tiene para otras tareas que realiza en las horas no lectivas

37 docentes respondieron la pregunta. De estos, un 54% indica que tiene poco tiempo o ninguno, un 10,8% menos de una hora y entre una hora y seis, un 8,1%. El resto reitera algún enunciado indicado anteriormente en las preguntas cerradas del mismo tema. Ejemplo: “Poco tiempo”.

Sección 2, pregunta 2.6: ¿Cómo califica su nivel de satisfacción al ocupar las horas no lectivas en otras tareas no incluidas anteriormente?

Respondida por 44 docentes, de los cuales un 56,8%, plantea que su nivel de satisfacción es *bajo*, un 4,5 % que es *normal* y un 2,3 % que es *alto*. Los restantes responden afín a enunciados ya presentados en las preguntas cerradas. Ejemplo: “Poco satisfecho”.

Sección 2, pregunta 2.8: Teniendo en cuenta las tareas asignadas en su plan de trabajo de las horas no lectivas, que no aparecen señaladas anteriormente, ¿qué nivel de prioridad considera usted que debieran tener?

Como pregunta abierta, aparecen 38 respuestas. En este caso, un 28,9% plantea que deben tener un nivel prioritario *alto*; un 10,5%, un nivel de prioridad *normal*; el 18,4%, un nivel de prioridad *bajo* y el 5,2% *ninguna prioridad*. Los restantes indican enunciados ya respondidos anteriormente en las preguntas cerradas. Ejemplo: “Muy prioritario”.

Sección 2, pregunta 2.10: Teniendo en cuenta las tareas asignadas en su plan de trabajo de las horas no lectivas, que no aparecen señaladas anteriormente, ¿qué nivel de prioridad tiene cada una de ellas?

La interrogante es respondida por 32 docentes. De ellos el 18,7% indica un *alto* nivel de prioridad, el 12,5% opta por *normal* y el 21,8%, por nivel *bajo*. Ejemplo: “Muy prioritario”.

Sección 3, pregunta 3.2: Indique otro punto de vista en relación a las horas no lectivas y su vínculo con la insatisfacción laboral

Respondieron 14 profesores. De los cuales un 35,7%, plantea que, según sus pareceres, los establecimientos tienen un mal manejo de las HNL. Ejemplo: “Las horas no lectivas se ocupan en reemplazos y celebraciones”.

Sección 4, pregunta 4.1: Comente en qué medida la distribución de las tareas en las horas no lectivas influye en su insatisfacción laboral

Se reciben 46 respuestas, de las cuales el 4,3% responde positivamente que no influye la distribución de las tareas de las HNL en su IL y el 95,6 % responde con un nivel alarmante, que sí influye de forma negativa. Ejemplo: “Se asignan cosas que hacen que no alcance el tiempo a realizar mi trabajo como corresponde o debo realizarlo en las clases”.

4.2 Correlación establecida

La correlación entre el tiempo y el nivel de satisfacción, según las tareas a cumplir en las HNL, dan valores positivos considerables y medios.

Tabla 7.

Las tareas de las horas no lectivas, los porcentajes de tiempo, los niveles de satisfacción y las correlaciones establecidas

Tareas	Porcentajes destacados	R de Spearman
1. Estudios o cursos (individuales, capacitaciones, diplomados, maestrías, entre otros).	45,3% ningún tiempo y nada satisfecho.	0,68
La preparación de clases y materiales.	56,6% poco tiempo y poco satisfecho.	0,65
El trabajo administrativo.	49,1% poco tiempo y poco satisfecho.	0,63
Las entrevistas con los apoderados.	43,4% poco tiempo y poco satisfecho.	0,63
Las entrevistas con los estudiantes.	50,9% poco tiempo y poco satisfecho.	0,60
La revisión de evaluaciones.	49,1% poco tiempo y poco satisfecho.	0,56
El trabajo interdisciplinario.	34,0% poco tiempo y poco satisfecho.	0,56
Las reuniones.	34,0% poco tiempo y poco satisfecho.	0,39

Fuente: elaboración propia.

Nota. Los porcentajes restantes de cada tarea están distribuidos entre las demás categorías de nivel de satisfacción y tiempo.

5 Conclusiones

El objetivo del estudio ha sido explorar el manejo de las horas no lectivas (HNL) y su relación con la insatisfacción laboral (IL), dentro de la enseñanza media, en establecimientos subvencionados en la Región Metropolitana, en Santiago de Chile. Los resultados investigativos pretenden ser integrados a los conocimientos de los entornos educativos secundarios de los modelos laborales vigentes en el país.

Mediante el estudio, se evidenciaron factores que deben ser reestructurados, con relación al manejo de las HNL y su relación con la IL, según la observación docente. Es decir, deben considerarse variaciones parciales o completas para la mejora de las prácticas pedagógicas, la disposición y el sentir de los profesores ante el trabajo por cumplir en las horas señaladas.

Las políticas públicas y direcciones de enseñanza media de los establecimientos subvencionados requieren tomar decisiones en puntos claves, y adecuarlos, para mejorar la correspondencia entre el trabajo dentro de las salas de clases o aulas, y las ocupaciones que los profesores deben tener fuera de ellas, con el fin de promover la efectividad laboral y la producción. Los hallazgos siguientes que se indican son los puntos concluyentes del estudio.

Los datos reflejan que, tanto de parte de los docentes como de las instituciones, existen conocimientos y especificaciones medias con respecto a la Ley 20.903, que se refiere al trabajo pedagógico a realizar dentro de las HNL. Lo indicado en la ley debe quedar explícito y estipulado con claridad en los contratos, y anexos, para saber bien sobre las labores que se deben ejecutar.

No existe concordancia entre los niveles de prioridad de cada una de las tareas señaladas, según los puntos de vista de lo que debe ser y lo que pasa en la realidad, provocando tensión profesional permanente en el quehacer.

El cúmulo de trabajo y el cumplimiento del mismo difieren de la cantidad de horas establecidas, las cuales son deficientes y no son protegidas por el empleador. Los tiempos de las tareas no corresponden ni con la cantidad a realizar ni con la complejidad de las mismas. Se evidencia, por parte del cuerpo docente, la necesidad de más tiempo, o bien de despejar de obligaciones el existente, según prioridades.

Se aprecian altos índices de insatisfacción laboral docente en relación con el tiempo asignado en las HNL. Existe una relación proporcional. El agobio que se siente al no poder preparar las clases en el lugar de trabajo, revisar las evaluaciones en tiempo y en los colegios, el cúmulo de labores administrativas a cumplir, la inexistencia de poder estudiar ante los retos y desafíos que cada día plantean los tiempos actuales y las nuevas generaciones, la cantidad de horas invertidas en reuniones semanales, el poco trabajo colaborativo a realizar entre disciplinas y las entrevistas tanto a estudiantes como a apoderados, hacen que las horas de vida personal y familiar la mayoría de las veces se vean afectadas por lo indicado a cumplir, y suman estrés y *burnout*. Por lo tanto, hay alto porcentaje de IL.

Los profesores poseen frustración y agobio ante las tareas que se deben cumplir en las HNL, lo cual influye en los desempeños laborales. Observándose, en la realidad, que las HNL, y su manejo, producen efectivamente IL docente.

Las contribuciones de la investigación son teóricas, prácticas y metodológicas, las cuales pueden servir a futuros estudios tanto en Chile, como en Latinoamérica por la afinidad de los sistemas educativos, sin descartar el resto de las regiones.

Aportaciones teóricas. Las contribuciones alcanzadas a nivel nacional posibilitan apoyar otros estudios teóricos realizados en torno al tema, dentro y fuera del país que analizan las variables de forma directa o indirecta.

Aportaciones prácticas. Se evidencia con datos concretos y respaldos sobre el manejo de las HNL en establecimientos subvencionados de enseñanza media en Santiago de Chile y su consecuente insatisfacción laboral. Por ende, se entrega información de realidades del proceso que viven los profesores de la muestra, representando al gremio.

Aportaciones metodológicas. La contribución en este sentido parte del enfoque mixto y deriva en la confección del instrumento cuestionario de análisis cuantitativo y cualitativo, elaborado de manera particular para la investigación. Para el diseño se tuvo en cuenta que las preguntas abiertas colaboraran en la posibilidad de integrar algún elemento, o parecer, no presente en las preguntas

cerradas. Esto se muestra efectivo al ser aplicada la encuesta. Es importante explicitar que la revisión de la literatura colabora para conocer en estudios instrumentos que han sido aplicados, sumando bases e ideas para la elaboración del confectionado, y así se aporta para posteriores análisis, según propósitos de investigadores.

Las limitantes abarcan puntos que se tratan a continuación para que futuras investigaciones puedan ser realizadas tendiéndolos en cuenta. Primeramente, se declara que en el estudio no se incluyó mención de género, años de trabajo, ni disciplinas impartidas, porque no se consideraron necesarias para los propósitos existentes, ni se indicaron instituciones específicas donde se labora por posibles dudas en cuanto a la fiabilidad de las repuestas. Fue importante –para la veracidad de la investigación– garantizar la participación anónima.

No fueron analizadas instituciones privadas y públicas de enseñanza media, ni entidades privadas, públicas y subvencionadas de enseñanza básica. Es fundamental y urgen trabajos al respecto para obtener resultados que puedan complementar el actual y obtener una visión más panorámica y profunda del problema. Asimismo, al ser centrado en Santiago de Chile, este estudio no puede ser generalizado a otras regiones del país, por las disímiles realidades del complejo escenario educativo.

Un último aspecto tiene que ver con la subjetividad involucrada en las preguntas abiertas, pues hubiese sido interesante ahondar más en la metodología cualitativa, para profundizar en las experiencias, vivencias y sentir del profesorado.

Referencias

- Ayala, E., & Cabrera, R. (2013). *¿Qué hace a un docente, un buen docente?* Material en línea de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). http://dcb.fi-c.unam.mx/Eventos/Foro4/Memorias/Ponencia_12.pdf
- Brill, S., & McCartney, A. (2008). Stopping the Revolving Door: Increasing Teacher Retention. *Politics and Policy*, 36(5), 750-774. <http://doi.org/10.1111/j.1747-1346.2008.00133.x>
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Cockburn, A. (1994). Teachers' experience of time: Some implications for future research. *British Journal of Educational Studies*, 42(4), 375-387. <https://doi.org/10.1080/00071005.1994.9974010>
- Congreso Nacional de Chile, B. del. (2022a). *Estatuto de los profesionales de la educación*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30437>
- Congreso Nacional de Chile, B. del. (2022b). *Ley sobre bases generales del medio ambiente*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30667>
- Córdoba, F. (2006). La evaluación de los estudiantes: Una discusión abierta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(7), 1-9. <https://doi.org/10.35362/rie3972537>
- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession. A status report on teacher development in the United States and abroad*. National Staff Development Council. https://edpolicy.stanford.edu/sites/default/files/publications/professional-learning-learning-profession-status-report-teacher-development-us-and-abroad_0.pdf
- Griffin, R. W., & Bateman, T. S. (1996). Job satisfaction and organizational commitment. *International Review Industrial and Organizational Psychology*, 17, 147-189. <https://www.jstor.org/stable/2488549>
- Guerrero, B., & Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del «Burnout» educativo. *Salud Mental*, 28(5), 27-33. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252005000500027&lng=es&tlng=es
- Howard, J., & Frink, D. (1996). The effects of organizational restructure on employee satisfaction. *Group & Organization Management*, 21(3), 278-303. <https://doi.org/10.1177/1059601196213003>
- Lambert, S., & Kossek, E. E. (2005). *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410611529>
- Linares, O., & Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36. <https://doi.org/10.32870/rmip.vi.277>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). John Wiley; Sons. <http://www.scielo.org>

- org.co/scieloOrg/php/reflinks.php?refpid=S0120-0534200600020000400026&lng=en&pid=S0120-05342006000200004
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. En C. L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 68-85). Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198522799.003.0004>
- Milczarek, M., Schneider, E., & Rial González, E. (2009). *OSH in figures: Stress at work*. European Agency for Safety; Health at Work.
- MINEDUC. (1997). *Estatuto Docente*. Ministerio de Educación.
- MINEDUC. (2019). *Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela*. <https://hdl.handle.net/20.500.12365/2266>
- Oramas, A., Almirall, P., & Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002&lng=es&tlng=.
- Philipp, A., & Kunter, M. (2013). How do teachers spend their time? A study on teachers' strategies of selection, optimisation, and compensation over their career cycle. *Teaching and Teacher Education*, 35, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.04.014>
- Públicas, C. U. P. (2016). *Uso del tiempo no lectivo. Desafíos para políticas públicas y comunidades educativas*. Publicaciones del Centro UC Políticas Públicas. <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2016/06/Estudio-Tiempo-Docente.pdf>
- Sepúlveda, M. J. (2015). *Modificación de la proporción de horas lectivas y no lectivas: costos monetarios y repercusión en el mercado docente* [Tesis doctoral, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138723/Modificaci%C3%B3n%20de%20la%20proporci%C3%B3n%20de%20horas%20lectivas%20y%20no%20lectivas%20%20costos%20monetarios%20y%20repercusi%C3%B3n%20en%20el%20mer.pdf?sequence=1>
- Spiegel, A. (2008). *Planificando clases interesantes: Itinerarios para combinar recursos didácticos*. Ediciones Novedades Educativas.
- Subon, F., & Methodius, M. (2016). Burnout among Primary and Secondary School Teachers in Samarahan District. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 21(8), 28-41. <https://doi.org/10.9790/0837-2108112841>
- Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>