



La profesión académica en Chile.

**Flexibilidad y precariedad laboral en el contexto de
las “universidades empresas”**

Tesis para optar al título de Sociólogo

Estudiante: Álvaro Javier Arancibia Bustos

Profesor Guía: Giorgio Boccardo

Carrera: Sociología

Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Chile

Santiago, 31 de Julio de 2019

Si algo he sacado como aprendizaje a lo largo de mi ciclo de formación, es que los logros individuales no existen; todo logro es, sin ninguna duda, colectivo.

Esto va dedicado a todos quienes han empleado horas de su jornada diaria a conversar, comprenderme, ayudarme y escucharme durante todo mi proceso de enseñanza. A mis amigos y amigas, compañeras y compañeras de militancia, mi familia, y sobre todo a aquellos que accedieron a contarme sus trayectorias laborales.

Mención honrosa a mi abuela “meche”, quien me recibió en su hogar durante cinco años mientras estudié en la universidad, y a mi compañera de vida Marian, quien es sin duda el principal energía para intentar afrontar el día a día.

Por último, advertir al lector que esta investigación en cierto momento, mientras egrese e intenté insertarme en el mercado laboral, fue convirtiéndose en una descripción pesada y determinista del futuro que nos depara a quienes egresamos de la carrera de sociología. Sin embargo, estoy convencido que la clave comprensiva de esta investigación puede permitir generar chispas de cambio las cuáles a su vez, también estoy convencido, recaen en actores colectivos y organizados. Por tanto, esto también va dedicado a lxs, las y los que luchan.

Índice

Resumen y palabras claves	7
1. La situación de la profesión académica a la luz de las transformaciones del capitalismo	8
1.1. <i>Contexto y antecedentes</i>	8
1.2. <i>Objeto de estudio</i>	12
1.3. <i>Justificación y relevancia</i>	14
2. Flexibilidad y precariedad laboral a partir de las transformaciones del proceso trabajo en la era capitalista	17
2.1. <i>Transformaciones del proceso trabajo: el auge del sector servicios y sus implicancias para los modelos de universidad</i>	17
2.2. <i>Transformaciones de la universidad: del “modelo tradicional” al caso chileno</i> .	27
2.3. <i>Flexibilidad y precariedad: operacionalización conceptual</i>	32
2.3.1. <i>Lógicas de flexibilidad del trabajo</i>	32
2.3.2. <i>Lógicas de precariedad del trabajo</i>	35
2.3.3. <i>Operacionalización conceptual</i>	40
3. ¿Es la profesión académica chilena un caso de precarización de las condiciones laborales?	42
4. Una propuesta metodológica mixta para el estudio de la profesión académica en Chile	45
4.1. <i>Enfoque cuantitativo</i>	45
4.1.1. <i>Muestreo</i>	45
4.1.2. <i>Técnica de producción de información</i>	49
4.1.3. <i>Técnica de análisis</i>	53
4.2. <i>Enfoque cualitativo</i>	54
4.2.1. <i>Muestreo</i>	54

4.2.2.	Técnica de producción de información	58
4.2.3.	Técnica de análisis.....	59
5.	Hacia una panorámica de la profesión académica en Chile	60
5.1.	<i>Asociando precariedad y flexibilidad: análisis cuantitativo</i>	60
5.1.1.	Describiendo las condiciones laborales	60
5.1.2.	Correspondencia entre flexibilidad y precariedad	68
5.2.	<i>La construcción del académico precarizado: análisis cualitativo</i>	71
5.2.1.	La “producción” del sueldo	73
5.2.2.	Visibilización e invisibilización del proceso de trabajo	76
5.2.3.	Incertidumbre laboral y normalización del estrés.....	81
5.2.4.	Trabajo doméstico remunerado y no remunerado	84
5.2.5.	La masculinidad académica dominante	86
5.2.6.	Organización colectiva en el contexto de la “universidad empresa”.....	89
6.	Conclusiones. Hacia una interpretación de las condiciones laborales de la profesión académica en Chile	92
6.1.	<i>Relación entre flexibilidad y precariedad en el caso de la profesión académica</i> .	92
6.2.	<i>La importancia de diferenciar flexibilidad y precariedad laboral</i>	97
6.3.	<i>¿Es posible que los precarios pasen a ser privilegiados?</i>	98
7.	Bibliografía	101
8.	Anexos	111
	<i>Anexo N°1. Consentimiento informado entrevista</i>	111
	<i>Anexo N°2. Pauta entrevista semi estructurada</i>	112
	<i>Anexo N°3. Sintaxis ACM del software Rstudio</i>	113
	<i>Anexo N°4. Tabla de columnas del ACM</i>	114
	<i>Anexo N°5. Mapa perceptual original</i>	115

<i>Anexo N°6. Notas de campo</i>	115
<i>Anexo N°7. Transcripción entrevistas</i>	119
a) Víctor	119
b) Bárbara.....	140
c) Juan A	151
d) Aldo.....	165
e) Claudia.....	173
f) Miguel	186
g) Héctor.....	193
h) Ignacio.....	205
i) Juan B.....	221
j) Rocío	233
k) Gabriel.....	251
l) Andrea	255
m) Alejandra A.....	260
n) Paloma.....	273
o) María	283
p) Alejandra B	293

Resumen y palabras claves

La presente investigación busca analizar la influencia de las lógicas flexibles en el proceso de precarización de las condiciones de trabajo de las y los académicos de las universidades chilenas. Para lo anterior, en primera instancia se cuantifica el grado de flexibilidad y de precariedad laboral de las condiciones de trabajo presentes en las universidades chilenas, a través de la recolección de índices con base en información oficial entregada por el CNED. Posterior a dicha recolección, se constatan diferencias y similitudes que se puedan producir, en la descripción y correlación de los grados de flexibilidad y precariedad de las condiciones laborales en las universidades chilenas. Por último, y a modo de complementar/profundizar lo descrito por la información cuantitativa, se examina el imaginario social que las y los académicos de las universidades chilenas tienen con respecto de la flexibilización y precarización de sus condiciones de trabajo; lo anterior, a través del análisis de entrevistas semi estructuradas.

Se sostiene como principal hipótesis que a mayor presencia de lógicas de flexibilidad laboral, mayor será la precarización del trabajo; tal como lo ha indicado la literatura en variados tipos de trabajo a nivel mundial. Aquello debiese constatarse a través de la descripción y correlación estadística entre los índices propuestos, y la construcción de un imaginario social en el que ambos conceptos son relacionados. Se intenta mostrar a la profesión académica como un caso de profesión precarizada en Chile, en el contexto de los cambios en materia de organización del trabajo en las universidades (paso de la universidad tradicional a la denominada universidad “empresa”). Lo anterior, marcaría diferencia con el común de profesiones de alta calificación (no precarizadas) del país y, a su vez, diferencias respecto a las formas clásicas de trabajo que históricamente han sido consideradas como precarias.

Palabras claves: Trabajo, universidad, profesión académica, flexibilidad laboral, precariedad laboral

1. La situación de la profesión académica a la luz de las transformaciones del capitalismo

1.1. Contexto y antecedentes

Históricamente la profesión académica en Chile, ligada a las universidades y la academia en general, se ha considerado como un espacio de confort en términos socioeconómicos y de prestigio. Ligado a la idea “tradicional” de universidad, la academia se entiende como un espacio propio de la elite intelectual, donde la generación de conocimiento y la docencia universitaria sirven de la misma forma para reproducir las futuras generaciones de profesionales, provenientes en su mayoría del mismo sector de dicha elite (Bourdieu & Passeron, 2009), y contribuir al desarrollo de las fuerzas productivas para multiplicar el beneficio de las riquezas (Dos Santos, 1987). Pese a los esfuerzos por “modernizar” dicho modelo de universidad (Garretón, 1978), hoy en día vemos la permanencia de lógicas tradicionales complementadas con elementos modernos propios de desarrollo del capitalismo (Brunner, 2005). La academia universitaria se transforma a la vez que mantiene elementos tradicionales.

Las universidades previas a los procesos (intentos) de modernización institucional, o en su etapa de universidades de investigación, presentaban ya resabios medievales como características de sus entramados organizacionales; entre los que encontramos la marcada presencia de oligarquías académicas casi nada reguladas en cuanto a su función de docencia e investigación, funcionando a través del sistema clásico de “cátedra”. Esta cuestión será denominada por William Clark como “carisma académico”, el cual administra y normaliza la universidad basándose en oligarquías académicas sin regulaciones determinadas por una carrera académica formal (Clark W. , 2007). Dicho proceso de modernización institucional, en el contexto de Europa, es motivado por las movilizaciones del llamado mayo del 68, y por las recomendaciones de organismos internacionales que empiezan ya a abogar por la estandarización universitaria; en América Latina en cambio, si bien se aboga por la modernización institucional, esta va acompañada de un enfoque desarrollista motivada por el rol que ejercían los distintos estados-naciones en el continente (Garretón & Martínez, 1985; Garretón & Martínez, 1986).

Lo anteriormente descrito, comienza a tomar mayor fuerza de forma posterior a las guerras mundiales. Autores incluso afirman que la transformación organizacional de la universidad vino de la mano con los cambios en las formas productivas de las empresas; dando paso al fenómeno conocido como “universidad empresa” (Clark B., 1986) o “universidad mutante” (Verger, 2008; Verger, 2009). Por su parte, la empresa cambia su rumbo desde un modelo de organización productivo conocido como “fordismo-taylorismo”, hacia las formas “toyotista” de entender el proceso de trabajo (Antunes, 2013; Coriat B. , 1994; De la Garza, 2000); es en dicho momento que se ve afectada la modernización de la universidad, ya que desde estos modelos se adoptan la inclusión de formas de trabajo flexibles como normal general, de la mano de modelos de gestión como el *new management*.

Las recomendaciones de programas de organismos internacionales como el Banco Mundial promovieron la utilización de estas formas de trabajo “toyotista” complementados con conceptualizaciones como las del “capital humano” (Schultz, 1983); aquello, incluso supuso “*una condición para el otorgamiento de créditos internacionales y otro tipo de asistencia*” (Sengenberger, 2004, pág. 59), para los países que más lo necesitaban. En materia específica de educación superior, esto se resume en el llamado Plan Bolonia, que con el motivo de “modernizar” los sistemas de educación superior, se encarga de promover los cambios en la organización del trabajo anteriormente descritos (Agulló Fernández, 2013; Marugán Pintos & Cruces Aguilera, 2013; Díaz Santiago, 2013).

Pese a lo anterior, la transformación organizacional y social de la universidad en empresa puede rastrearse ya desde la mitad del siglo XX. Burton Clark, quien desde el funcionalismo estadounidense planteó una de las primeras nociones de sistema universitario a través de su famoso “triángulo de Clark”, creó un esquema donde posicionando un sistema universitario entre las tres puntas del triángulo (mercado, estado y oligarquías académicas) nos permite describir las características de cada sistema en un momento determinado de la historia (Clark B., 1986). El mismo autor nos indicaba algo que ya observaba en su época: una tendencia del sistema universitario hacia la punta del mercado en su metáfora del triángulo. Para Clark, esto presentaba el peligro de constituir

“universidades empresas” o universidades que funcionen en base a lógicas del mercado, sin injerencia alguna de las oligarquías académicas o el Estado.

Dicha transformación de la organización de la universidad, se conecta con las transformaciones que Chile vivió durante 1980: se implementa un modelo neoliberal durante dictadura, que en los años posteriores se ve consolidado durante los gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia; pese a los intentos “progresistas” por reformarlo (Garretón, 2012). Lo anterior, tuvo consecuencias directas en áreas emblemáticas de conquistas de derechos sociales, tales como la salud, vivienda, educación, y sin ser una excepción, el trabajo. El código laboral gestado por José Piñera, junto al aumento explosivo del sector de servicio en detrimento del sector extractor de materias primas y el sector de manufacturas, formalizó cambios en la organización del proceso de trabajo en el país; lo anterior, en sintonía con las recomendaciones internacionales anteriormente descritas (Henríquez & Riquelme, 2006). Esto se vio reflejado en mayores libertades para la entrada masiva de formas flexibles de trabajo en el país de forma general (Echeverría, 2012), así como también al interior de la organización del trabajo en las universidades de forma particular (Brunner, 2005; Garretón, 1978).

Luego de la ampliación de la matrícula universitaria en el sistema educacional chileno, posterior al ciclo de reformas neoliberales implementadas en dictadura, también se amplía el mercado laboral de la profesión académica (entendida tanto en su función de docencia como de investigación); la ampliación de este mercado laboral, de la mano con la introducción de lógicas flexibles de empleo al interior de la universidad, da lugar a una estratificación de dicho mercado (al ser más grande el mercado, se produce una mayor diferenciación de las condiciones de trabajo). Es en el punto anterior, donde se sostiene que ocurre un quiebre con la “antigua” profesión académica, y se da paso a una “nueva” donde al existir figuras estables y flexibles se abre la puerta a la precarización de aquellos estratos más flexibles.

Al respecto, tal como dan cuenta Reyes & Santos *“las universidades aumentan su capacidad de impartir carreras y clases a costa de docentes desprotegidos en el ámbito laboral quienes ni siquiera están regidos por las leyes laborales”* (Reyes & Santos, 2011). La flexibilidad es entendida como la contratación de profesionales académicos para realizar

gestiones de investigación y docencia en términos contractualmente flexibles; por ejemplo bajo la figura del trabajador a “honorarios” o “contrata” en el caso chileno.

Las formas flexibles de trabajo se han entendido como una forma “eficiente” de trabajo en contextos en los cuales, por ejemplo, se requiere de funciones que normalmente no son permanentes al interior de las distintas organizaciones o instituciones. Sin embargo, tal como el Sindicato de Trabajadores a Honorarios de la Universidad de Chile (SITRAUCH), explica:

“Aunque la figura de trabajadores “a honorarios” fue creada inicialmente como un mecanismo para formalizar relaciones laborales esporádicas, sin horarios ni espacios de trabajo fijos y asociadas a productos específicos, prontamente se fue convirtiendo en un mecanismo de precarización laboral tanto en instancias centralizadas como descentralizadas del Estado, incluyendo a sus universidades. La razón por la que esta forma de relación laboral es utilizada es el hecho de que las y los trabajadores a honorarios no cuentan con ningún tipo de derecho laboral, lo que en la práctica permite abaratar costos laborales en desmedro de la dignidad de los trabajadores, así como dificultar su capacidad de organización” (SITRAUCH, 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, es que en la presente investigación se problematizan las nociones de flexibilidad y precariedad del trabajo, en el contexto de la profesión académica de las universidades de Chile en la actualidad; inscribiendo la investigación en tres campos temáticos cruciales tanto de la sociología, como de las ciencias sociales: el trabajo por una parte, la ciencia como institución, y la educación por el otro.

En el caso de la sociología de la educación, esta corresponde específicamente al subcampo de la educación superior; donde los cambios que ha sufrido la universidad como institución se vuelve la temática clave. Se puede considerar como parte de este campo debido a que estos cambios, que a primera vista parecen completamente laborales, pueden tener consecuencias claves en los procesos de enseñanza dentro de estas instituciones. Aquello queda de manifiesto cuando hablamos de “calidad” en la educación, ya que precisamente las condiciones laborales de la planta académica de cada institución

universitaria son utilizadas como indicadores de mejor o peor calidad de la educación en los procesos de acreditación institucional en Chile (Zapata & Clasing, 2006). Lo que se intenta afirmar con esta inclusión en el campo de la sociología de la educación es que los procesos de mercantilización tienen efectos sobre la educación en sí, y no sólo en las condiciones laborales.

En cuanto al campo de la ciencia, los procesos de avances científicos e intelectuales, los cuales relacionados a la universidad como institución, pueden verse afectados de igual manera por los cambios anteriormente descritos. Estos dos campos de interés están imbricados con las funciones que desempeña el académico dentro del proceso de trabajo universitario: por un lado la docencia, ligada directamente al tema educativo, y por otro la investigación, ligado a la ciencia.

En materia de la sociología del trabajo, la investigación se relaciona directamente con la organización del trabajo y los cambios producidos en esas formas de organización. En concreto, se problematiza la flexibilidad laboral, como una forma contractual recurrente en la organización del trabajo en las universidades (Verger, 2008), sobre todo luego de los cambios de la organización del trabajo “fordista-taylorista”, a la forma “toyotista”. Otro tema que se adopta del campo disciplinar de la sociología del trabajo, es el subcampo de condiciones laborales, de donde se problematiza la noción de precariedad (ligándola además con la de flexibilidad). Finalmente, al considerar que el trabajo tiene consecuencias en la conformación de clases sociales y/o grupos de elite, es que también se referirá constantemente al grupo de académicos como un sector social vinculado a salarios altos y prestigio que le dan un estatus de elite o grupo privilegiado dentro de la sociedad (o en relación con los demás sectores).

1.2. Objeto de estudio

A lo largo de la presente investigación, se intentará responder lo siguiente: ¿Cómo influyen las lógicas flexibles en el proceso de precarización de las condiciones de trabajo de las y los académicos de las universidades chilenas? Teniendo como objetivo general el analizar la influencia de las lógicas flexibles en el proceso de precarización de las

condiciones de trabajo de las y los académicos de las universidades chilenas. Para lo anterior, emplearemos un diseño metodológico mixto.

En cuanto a los objetivos específicos, se constituyen tres: (1) Cuantificar el grado de flexibilidad y de precariedad laboral de las condiciones de trabajo presentes en las universidades chilenas. (2) Constatar diferencias y similitudes que se puedan producir, en la descripción y correlación de los grados de flexibilidad y precariedad de las condiciones laborales en las universidades chilenas. (3) Examinar el imaginario social que las y los académicos de las universidades chilenas tienen respecto a la flexibilización y precarización de sus condiciones de trabajo.

Para lograr el primer objetivo específico se procederá a realizar una operacionalización basada en el marco teórico que a continuación elaboraremos; fijando dimensiones que nos permitan utilizar índices por cada universidad del país, a partir de las cifras entregadas por el Consejo Nacional de Educación o CNED (2018). En tanto, el objetivo número dos se llevará a cabo a través de la descripción estadística de las principales variables escogidas y la aplicación de un análisis de correspondencia múltiple (ACM) entre la variable flexibilidad y las distintas dimensiones del concepto de precarización. Por su parte, el tercer objetivo específico se realizará a partir del análisis de información de carácter cualitativa; la cual se producirá a través de 16 entrevistas semi estructuradas que se elaboraran tomando en cuenta las dimensiones de flexibilidad y precariedad que durante los dos primeros objetivos específicos no se hayan podido calcular debido a la falta de información en los registros del CNED.

La información cuantitativa, que proviene del CNED, al representar una fuente de información secundaria (esto quiere decir, no producida por quien realiza este estudio), presenta ciertas limitaciones tales como: el realizar un análisis de tipo institucional y no en base a un muestreo con unidad en las y los trabajadores; la poca cantidad de casos, cerca de 50, lo que dificulta el uso de técnicas estadísticas más sofisticadas; y poca cantidad de indicadores compatibles con la operacionalización conceptual. Es por esto, que se opta por la utilización de un diseño metodológico mixto que permita mejorar las deficiencias en términos de cobertura de información presentes en la información cuantitativa.

1.3. Justificación y relevancia

La investigación es relevante en términos teóricos, debido a que permite reflexionar en torno a los límites de las teorías que relacionan flexibilidad y precariedad a nivel mundial, y en distintos rubros de trabajo (Thompson, 2014; Antunes, 2013; Boltanski & Chiapello, 2002; Coriat B. , 1982), con el caso de la profesión académica en las universidades de Chile. Aquello también, permite nutrir un amplio repertorio de diferentes estudios sobre flexibilidad laboral, que se vienen construyendo desde la implantación del modelo neoliberal en el país y América Latina.

Además, permite abordar el estudio de una profesión que no se considera dentro de las clásicas estudiadas por la sociología del trabajo, a saber los asalariados subordinados; lo anterior, a modo de hipótesis, debido a que se ha mantenido históricamente como una profesión bien remunerada, siendo desplazada por el estudio de profesiones clásicas de los sectores obreros menos remunerados. Hoy en día, es posible modificar dicha hipótesis, debido a que entramos en un momento donde, debido a la ampliación de la matrícula universitaria y por ende del acceso a la educación superior, fue ampliado también el campo laboral académico generando una segmentación/estratificación en dicha profesión (introduciéndose formas inestables de empleo en relación a épocas anteriores). A modo de hipótesis también, se considera que es posible que las y los profesionales académicos no se consideren a sí mismos como “trabajadores”; lo cual intentaremos matizar y problematizar a partir del apartado cualitativo.

En relación a aspectos que escapan del campo de la sociología del trabajo, y trascienden a niveles teóricos más generales podemos afirmar, a partir de lo señalado por Dasten Julián (2017), que el estudio se vuelve relevante debido a que la precariedad laboral permite abrir la puerta al estudio de fenómenos “macro estructurales” (por ejemplo las clases sociales y grupos de elite); así como permite el análisis de disposiciones y valores subjetivas que dicen relación con los escenarios políticos e institucionales.

Entre dichos niveles teóricos generales, se visualizan dos relevancias: (1) se considera relevante el estudio de la profesión académica, posterior a las transformaciones descritas, debido a las implicancias que esto conlleva para el estudio de las elites y las clases sociales

(cuestión ya planteada de forma general, a partir de lo expuesto por Julián). Lo anterior, referido a que, retomando algunos planteamientos de Frank Parkin (1984), se puede considerar a este proceso de flexibilización y precarización de la profesión académica como una forma de exclusión que permite una mayor dificultad para ingresar a una posición de elite, y al mismo tiempo una fórmula para que las oligarquías académicas puedan mantenerse en la posición en que están. Al igual que la segmentación progresiva y especialización laboral que producen las cada vez más altas exigencias “credencialistas” para el optar a ciertos puestos de trabajo (tal como sugiere Randall Collins), la flexibilización de las nuevas vacantes necesarias para cubrir la demanda de académicos en el mundo de la educación superior chilena pueden leerse como una forma de “exclusión”, en términos de Parkin, por parte de las oligarquías académicas hacia las y los nuevos profesionales.

Por otro lado, (2) las lógicas flexibles, leído en un contexto cambios en la organización del trabajo a nivel global, son introducidas con fuerza como forma de descalificación del proceso de trabajo que aumenta el control disminuyendo la autonomía del trabajador en el caso del “trabajador clásico” (Braverman, 1980). En el contexto de la universidad, las y los académicos desde el modelo de “universidad tradicional” han gozado de libertades propias de las lógica científica y la autoridad (carisma) que este otorga a quienes producen conocimiento (Clark W. , 2007).

La introducción de lógicas flexibles al interior de dicha profesión provoca que, académicos a tiempo parcial en funciones de docencia o investigación, no gocen de los derechos contractuales que otros tienen por pertenecer a la planta académica de la universidad debido a una menor dependencia contractual, en términos de Palomino (2000), de tipos de contrato como el de “honorarios” en el caso chileno. Retomando lo planteado por el autor antes citado, este tipo de profesión entraría en un caso de menor dependencia contractual y menor subordinación organizativa; el cuál a juicio de Palomino, representa una forma ilusoria o de relativa autonomía, que traspasa la lógica del “riesgo” en el trabajo al prestador de servicios y no al “cliente”. Dicha forma del trabajo, categorizada en el contexto actual por poseer independencia contractual y menor subordinación organizativa,

a la luz de lo expuesto por Palominos puede leerse como una forma de precarización al descalificar la fuerza de trabajo del académico contratado vía lógicas flexibles del trabajo.

Por otra parte, en términos de relevancia metodológica, permite abordar de manera cuantitativa indicadores de flexibilidad y precariedad, asociándolos a través del ACM. Aquello permite generar un modelo metodológico para la asociación de dichos conceptos; que a posterior, puede ser aplicado en otros tipos de trabajo y perfeccionado a partir de los resultados que arroje el apartado cualitativo. La operacionalización de ambos conceptos, y la identificación de sus respectivas dimensiones permitirán a futuro el seguir examinando tanto la profesión académica como el mundo del trabajo en general; lo anterior tanto en términos cuantitativos como también cualitativos.

Por último, respecto a la relevancia política permite apoyar las luchas sindicales de las y los trabajadores académicos a honorarios, con información empírica para respaldar sus distintas demandas como movimiento. Contribuyendo además, a caracterizar el modelo de relaciones laborales implementado en dictadura, como uno que precariza las condiciones laborales de las y los trabajadores (como ya una vasta literatura, de investigaciones sobre otros tipos de trabajos o labores, ha demostrado). Consideramos también de mucha relevancia política el intentar problematizar, con indicadores empíricos, el por qué se deba considerar a la profesión académica tanto como un sector laboral precarizado, como también una parte de las y los “trabajadores” en tanto clase y no como algo ajeno a dicha figura (lo anterior, en base a las hipótesis planteadas durante la presente investigación).

La investigación comprende la siguiente estructura de argumentación: a continuación se presenta el capítulo dos titulado “*Flexibilidad y precariedad laboral a partir de las transformaciones del proceso trabajo en la era capitalista*” el cuál presenta los principales antecedentes teóricos y empíricos que nos permiten situar la profesión académica tanto a nivel global como a nivel país; así como también una propuesta de operacionalización para la medición/significación de los conceptos de flexibilidad y precariedad laboral. Luego, en el capítulo tres titulado “*¿Es la profesión académica chilena un caso de precarización de las condiciones laborales?*” se procede a plantear las principales hipótesis de trabajo, esbozando los argumentos para sostener que la profesión académica en Chile sea un caso de precarización laboral en la actualidad.

El capítulo cuatro titulado *“Una propuesta metodológica mixta para el estudio de la profesión académica en Chile”* presenta las decisiones metodológicas tomadas en la presente investigación, detallando la procedencia de las fuentes y la utilización de técnicas de análisis. Por su parte, el capítulo cinco titulado *“Hacia una panorámica de la profesión académica en Chile”* da cuenta de los principales resultados de la investigación a partir del siguiente orden: en primera instancia describe la información cuantitativa, luego se procede a realizar el ACM, y por último se analiza la información contenida en las entrevistas.

Por último, el capítulo seis titulado *“Conclusiones. Hacia una interpretación de las condiciones laborales de la profesión académica en Chile”* recopila los resultados arrojados por la investigación y ofrece una interpretación, de dicha información, a partir del debate respecto al concepto de precarización laboral y un diálogo con la teoría sobre clases sociales.

2. Flexibilidad y precariedad laboral a partir de las transformaciones del proceso trabajo en la era capitalista

A continuación se presenta la discusión teórica y conceptual que lleva a precisar los conceptos de flexibilidad y precarización laboral, y que por otra parte permite dar cuenta del lugar de la profesión académica en el contexto de la organización general del trabajo. Lo anterior facilita llegar a una operacionalización conceptual plausible de aplicar en términos empíricos para la presente investigación.

2.1. Transformaciones del proceso trabajo: el auge del sector servicios y sus implicancias para los modelos de universidad

El nacimiento de la sociología surge a partir de las transformaciones que la sociedad vive en los últimos siglos: el paso de una sociedad tradicional a una moderna nos entrega una serie de elementos novedosos de analizar; donde la falta de explicación a ciertos fenómenos que ocurren demandan la emergencia de disciplinas científicas que den respuesta. Los clásicos de la sociología, Marx, Weber y Durkheim, en el contexto de dicho debate, introducen al trabajo, y sus transformaciones, como centralidad teórica para la

fundamentación de “lo social”. El estudio del capitalismo, y sus consecuencias por tanto, es temática común en los tres autores.

Marx debate sobre como el paso de una sociedad feudal a una capitalista modifica las relaciones sociales de producción: la sociedad capitalista introduce la “libertad formal” del trabajo que, paradójicamente, termina obligando a los trabajadores a vender su fuerza de trabajo a un propietario de medios de producción. Dicha dependencia en el trabajo termina configuración las clases sociales a partir de la posesión (burgueses) o no (proletarios) de los medios de producción (Marx, 1989). El trabajo, por tanto, en su forma específica capitalista, se presenta como un proceso de apropiación de plusvalor o de explotación “formalmente libre”; donde el trabajo queda subordinado al capital y este por tanto se enajena en tanto actividad genérica de la especie humana.

Por su parte, Weber se interesa por los fenómenos culturales y de sentido que están alrededor del trabajo formalmente libre de la sociedad capitalista; es así como logra establecer similitudes entre las formas de racionalidad de la religión protestante y el capitalismo (Weber, 1998). A diferencia de Marx, Weber al buscar el sentido de los fenómenos sociales se interesa de sobre manera por las relaciones de poder que se producen entre los distintos grupos sociales; de ahí que esto pueda interpretarse en el mundo del trabajo al estudiar las formas de subordinación de clase obrera a los grupos dominantes. El poder y la dominación, a diferencia de la explotación marxista, están patentes en el análisis weberiano; lo anterior nos conduce a entender el análisis del trabajo en Weber más ligado a las nociones de opresión económica (o de subordinación en términos de relaciones de poder), que a las de explotación económica o de apropiación de plusvalor propuestas por el marxismo.

Por último Durkheim, concibe al trabajo como una actividad que integra a los sujetos en el funcionamiento de la sociedad en términos generales (Durkheim, 1987). El paso de la división mecánica a la división orgánica del trabajo se mantiene como el elemento cohesionador de la sociedad; el cuál a través del cumplimiento de roles específicos permite que la sociedad pueda desarrollarse a partir de una diferenciación que a la vez es funcional. En el análisis de los tres clásicos, el trabajo en su forma “clásica”, en el contexto de la sociedad moderna, adquiere un papel central en la definición de “lo social”, o de relación

entre los distintos grupos o individuos, en cuantos estos entran en dinámicas de explotación, opresión, e integración. Dichas dinámicas mantienen a la sociedad entre lógicas de orden y conflicto, e inauguran la primera etapa histórica del trabajo capitalista (o asalariado).

La sociedad se transforma en conexión con los cambios del modo (o modelo) de producción económico; lo que a su vez repercute directamente en la forma que adquiere el trabajo en un momento determinado. A partir del nacimiento y desarrollo de la sociología como disciplina científica, se comienza a considerar al trabajo como precario, por ejemplo en los estudios de los trabajadores ligados a la idea clásica de clase obrera, y flexible al observar los cambios contractuales, organizacionales y de funciones que vive la organización de la empresa durante todo el siglo XX.

A partir de inicios del siglo XX el escenario visualizado por los clásicos comienza a modificarse: la improvisación del capitalista (o su estado de “salvajismos”¹) al momento de organizar el trabajo al interior de la fábrica se va terminando, ingresando los modelos científicos de producción conocidos en la primera mitad del siglo XX como taylorismo-fordismo (Coriat B. , 1982; Braverman, 1980).

Coriat (1982) plantea que dicho modelo introduce el control de los ritmos del trabajo alrededor de la producción (uso del “cronómetro”); lo anterior, implantando las nociones de gestión al interior de la empresa, que marcan el paso del obrero artesanal previo al capitalismo (y que convivió en la primera etapa “salvaje”) hacia el obrero “máquina”. A su vez, se introducen las cadenas de montaje al interior de la producción (estaciones de trabajo fijas más una mayor especialización de las funciones) y un aspecto vital que persistirá hasta nuestros días en los procesos de producción: el cargo de administrador, ingeniero, gerente o *manager*; quién se encarga de la planificación del proceso productivo. Taylor (ingeniero al que se le asocia la elaboración teórica del “taylorismo”), considera que dicho modelo viene “liberar” al trabajador, ya que la planificación del proceso productivo resulta abrumadora si cae en las manos de cada obrero (de ahí, la figura del “planificador”).

¹ Los aspectos propios de la organización “salvaje” podemos encontrarlos en los análisis que Marx, Weber y Durkheim realizan. Al respecto, consideramos como estado “salvaje” a una improvisación en la dirección, planificación y control del proceso trabajo (una “fase de organización torpe”). Al respecto se puede revisar el capítulo “Acumulación originaria” del libro “El Capital” de Karl Marx (2005).

En contraparte, Braverman en su texto “Trabajo y capital monopolista” (1980), nos ofrece la siguiente tesis respecto a las consecuencias del taylorismo-fordismo: para disminuir la autonomía o la resistencia de los trabajadores industriales y a la vez, para aumentar el control de la producción de la industria, tiene que haber un proceso progresivo de descalificación del trabajo por la introducción de nuevas tecnologías al proceso de organización, lo que produciría un menor control del propio trabajo del obrero. Lo anterior, nos permite describir cómo es que los trabajadores progresivamente han ido perdiendo poder de decisión en torno al proceso de trabajo; poder que empieza a recaer progresivamente sobre burocracias empresariales de la gestión. No se ve como “liberador” el dejar de participar en la planificación de la producción, sino más bien como una pérdida de autonomía y poder de decisión. Se presenta de esta forma, una de las modificaciones más importantes a la división del trabajo a nivel capitalista.

Por su parte el fordismo, es un complemento a este modelo que incluye dos aspectos esenciales: la introducción de mayor automatización (máquinas) en los tiempos muertos (Coriat B. , 2000), y el aumentar el consumo de los mismos trabajadores de su empresa, aumentando así la demanda y dinamizando el ciclo de circulación (Gramsci, 1984). Henry Ford, dueño de la empresa de automóviles estadounidense Ford, con este último aspecto plantea una noción producción y consumo de masas.

Paralelo a esta introducción, y desde un poco antes, el derecho laboral comienza a irrumpir en la organización del trabajo: los progresivos conflictos entre trabajadores y capitalista llevan a los gobiernos a regular los aspectos propios del trabajo, con lo que aspectos como las jornadas de trabajo “justas” (ocho horas por ejemplo), y los salarios se comienzan a regular con tal de solucionar los posibles conflictos al interior del trabajo (Hobsbawm, 1998). Todo lo anterior se posibilita a su vez, debido a la introducción de los sindicatos y la organización colectiva de los trabajadores, quienes a través diversos métodos de protesta logran evidenciar el conflicto con los empleadores a nivel sociedad (Hyman, 1981).

Las guerras mundiales llevan a la creación de organismos internacionales que propicien normativas a adoptar de forma general en el mundo, con lo que se formalizan a través de las recomendaciones de estos organismos internacionales (Organización de Naciones Unidas,

OIT, Banco Mundial, entre otros) las formas de producción científicas y las orientaciones generales del derecho laboral (Henríquez & Riquelme, 2006). Es en dicho contexto, de formalización y mayor estabilidad en el mundo (mediados del siglo XX), que nace el “toyotismo” como nueva forma de organización del trabajo (la tercera, dejando de lado al taylorismo-fordismo y la organización salvaje).

Conformada a partir de las decisiones de gestión empresarial tomadas por la empresa Toyota en Japón, se pone el foco en la demanda de la producción más que en la oferta de ésta (se introduce la noción de ofertas diferenciadas para cada público más que la de producción de masa). A nivel de organización del trabajo se introduce la noción de polifuncionalidad (el obrero va cambiando función flexibilizando la empresa en función de la demanda) y de externalización (función que no sea vital para el funcionamiento de la empresa, se solicita como servicio a una empresa externa) (Coriat B. , 1994; Antunes, 2013).

Lo que implica dicho modelo de organización, no es más que volver a asociar la planificación con la ejecución (cuestión férreamente dividida por el modelo taylorista-fordista). Se “flexibilizan” los aspectos rígidos del modelo anterior, suavizando la disciplina y el control de la forma en que se relaciona el trabajador con su empleador² (Burawoy, 1989). La revolución toyotista flexibiliza el mundo del trabajo, generando efectos al mismo tiempo en la vida de las personas tanto en términos sociales como culturales; el trabajo cambia en base a una directriz clara (flexibilidad), y esta misma se introduce en la cotidianidad de los individuos (Castel, 1997).

De aquí, es que procede la noción de flexibilidad que utilizaremos para evaluar el trabajo en el contexto de la profesión académica, siendo el proceso de flexibilización el cómo se modifican características del trabajo propias de modelos anteriores (organización salvaje y fordismo-taylorismo) hacia las pautas escritas en el contexto de la masificación de la técnica toyotista.

² No es de extrañar por tanto, que en los orígenes de dicho modelo (Coriat B. , 1994) se resalte el contexto álgido de conflictividad laboral y huelgas que vivió Japón durante esta época. De alguna u otra forma, este nuevo modelo evita (o camufla dependiendo de la postura) el conflicto al interior de la empresa.

Si bien formas flexibles de trabajo han existido incluso desde antes del capitalismo, para la presente investigación nos referiremos a estrategias flexibles que se desarrollan en el contexto de una masificación del modelo toyotista de forma general en el mundo laboral. Siendo soporte de aquello las aportaciones realizadas por la empresa japonesa Toyota, las recomendaciones realizadas por el Banco Mundial y el resto de organizaciones internacionales, y sobre todo la formalización de dichas técnicas en los manuales de *new management* (*new public management* para el caso del sector público) y su respectivo discurso gerencial; que se enarbola como el “espíritu del capitalismo” de la actual época que vivimos (Boltanski & Chiapello, 2002).

Las políticas de organismos internacionales, que van desde la privatización de aspectos de la vida que estaban por fuera del ámbito mercantil (como el caso de la universidad previo a la mitad del siglo XX) hasta la introducción masiva de lógicas flexibles, aparecen en un contexto de auge del capital financiero (o especulativo) y el auge/profesionalización del sector de servicios a nivel mundial. La profesionalización (aumento de cualificación en la formación de los trabajadores) y el auge del sector servicios pueden ser explicadas a partir de las nociones de trabajado manual e intelectual, que son vital importancia para entender al académico.

Estas nociones, las podemos remontar a la obra de Marx, tanto en su etapa madura en la que escribe su texto más económico titulado “El capital”, como también durante la etapa previa a este libro, donde mantiene borradores de los conceptos que posteriormente expondrá en el capital (dichos textos son parte del libro titulado “Los Elementos fundamentales para la crítica de la economía política” o conocido más popularmente como los “*Grundrisse*”).

Sebastián Botticelli (2009) considera que Marx plantea como novedad, respecto a la economía-política, que la riqueza (valor) no proviene de la fertilidad de la tierra sino del trabajo humano (el trabajo humano se convierte en el parámetro de medida del valor). Planteando que el trabajo es la fuente de valor, Marx se propone, en la primera parte de “El capital”, dar cuenta de la forma que asumió la mercancía, más que la esencia de la mercancía. Es por aquello, que Marx habla de trabajo abstracto para dar cuenta de la igualdad entre los productos de un trabajo específico y cualquier otra mercancía. Este

trabajo abstracto, iguala mercancías que son cualitativamente distintas (con distintos trabajos que le dieron existencia). El trabajo abstracto, en la lógica de la división social del trabajo, estaría compuesto por trabajo intelectual y manual.

Botticelli considera que dicha distinción, retomando la postura de Sohn-Rethel, aparece cuando las relaciones sociales de producción alcanzan el nivel de desarrollo suficiente como para que pueda existir un excedente. Dicho excedente daría lugar a la conformación de una clase materialmente separada del conjunto de la sociedad, la cual tendría la capacidad de razonar conceptualmente en términos de universales abstractos. Los conceptos pasan a ser capacidad de los trabajadores intelectuales y las percepciones sensoriales de los trabajadores manuales. Se jerarquizan dichos conocimientos, al separar definitivamente “mente” (conocimientos conceptuales) y “mano” (saberes de la práctica). Esto produce la pérdida del control de la producción por parte de los trabajadores manuales, y la responsabilidad del proceso en un trabajador que no participa de las funciones físicas de la producción³.

Siguiendo la argumentación, habrían dos acepciones respecto de la forma en que se debe comprender la distinción entre trabajo manual e intelectual: (1) en relación con el nivel material, donde el trabajo material se opone directamente a la materialidad para transformarla mientras que el intelectual no tiene contacto alguno con la materia (división trabajo/mente). Y (2) una donde debe comprenderse por trabajo intelectual a toda actividad que tenga relación con el diseño de las tareas productivas (lógica científica de administración de la empresa o taylorismo-fordismo), y el trabajo material como toda actividad referida a la ejecución del diseño.

Botticelli considera que en la época actual del capitalismo, y teniendo en cuenta el impacto de la introducción de “las ciencias de la administración” en la empresa o la “gestión del capital humano”, si tuviéramos en cuenta las actuales dinámicas de la producción (tendencia hacia la inmaterialidad en el trabajo), resulta difícil sostener la

³ Esto se corresponde en lo planteado por Braverman (1980), que ya revisamos en la primera parte del apartado teórico de forma general. Sin embargo, como veremos a continuación, el trabajo intelectual no se puede analogar sólo a los directivos o gerentes de los procesos de producción: en la profesión académica ligada al desarrollo científico encontramos de alguna forma aquello, pero de manera separada al proceso productivo (por lo menos en la unidad universidad, ya que puede ser discutible dicha separación a nivel de sociedad).

distinción entre trabajo manual/intelectual si se le piensa en relación al trabajo físico. No obstante, si se entiende como división entre diseñadores y ejecutores (o trabajo cognitivo y de rutina), ambos formando parte de un proceso de transformación de la materia, quizás se debiese afirmar la vigencia de dicha distinción. Esto nos abre la puerta a considerar como trabajadores intelectuales, a quienes dentro del proceso productivo se encargan del diseño y no la ejecución; dichos diseñadores los podemos encontrar en las categorías profesionales, que principalmente concentran una alta calificación o nivel educativo, y que son producidos por las instituciones de educación superior en específico.

Para la autora Eguzki Urteaga (2008), distintos paradigmas sociológicos han intentado abordar la cuestión de la profesión, constituyendo diversas nociones parciales de lo que implica dicho fenómeno en nuestra sociedad; paradigmas entre los que encontramos: (1) el funcionalismo, (2) la interaccionismo, y (3) teorías neo-weberianas. A continuación, en base a los aportes de dicha autora, se intenta realizar un breve repaso por las principales conceptualizaciones entorno al fenómeno de la profesión, complementando una visión más general que sea de utilidad para la presente investigación.

El enfoque funcionalista, heredero de Durkheim (1987), presenta su consolidación con los aportes de Parsons (1939); principalmente retomando las reflexiones del primero entorno el funcionamiento de la sociedad a partir de la “división del trabajo social”, y el segundo, consolidando el análisis, al aportar el rol reproductivo de los profesionales. Dicho paradigma es el fundador de la sociología de las profesiones y plantea la importancia del rol/función que cumplen dichos grupos al mantener la cohesión social y contribuir a la reproducción de la sociedad vía la utilización de las competencias y el conocimiento especializado. Son profesionales en tanto logran ejercer una función social de control sobre el comportamiento desviado. Para el mismo Parsons, el profesional es un hombre de “servicio” hacia la comunidad, y no un hombre de negocio que pretende conseguir el máximo beneficio a partir del mínimo costo.

Basados también en Durkheim, pero alejándose en parte del funcionalismo, encontramos los aportes de Dubar y Tripier (1998) sobre los profesionales como grupos intermedios; quienes si bien nacen a partir de las especialización de ciertas funciones sociales, también son profesionales en tanto presentan una identificación subjetiva como

grupo y expresan valores éticos con significación cultural (Panaia, 2008). Esto configuraría identidades entorno a los grupos profesionales; lo que también es crucial en el enfoque interaccionista que se describirá a continuación.

El paradigma interaccionista, heredero de la llamada “Escuela de Chicago”, se enfoca en la biografía/trayectoria/carrera que permite una configuración identitaria de los profesionales respecto a otros grupos. Dicho enfoque se centra en la percepción y el sentido que tiene una actividad profesional para los que la ejercen. Los grupos profesionales, sería procesos de interacciones que conducen a los miembros de una misma actividad laboral a auto-organizarse, a defender su autonomía, su territorio y a protegerse de la competencia. La dinámica de un grupo profesional depende de las trayectorias biográficas de sus miembros, influenciadas por las interacciones existentes entre ellos y su entorno. El interaccionismo no se preocupa tanto de las profesiones “convencionales”, sino más bien intenta buscar profesionalismo donde comúnmente no se le ve; ejemplo de aquello son los estudios sobre los músicos de jazz de Howard Becker (Becker, 2010), y los estudios sobre los ladrones profesionales de Edwin Sutherland (1988).

En tanto, el paradigma neo-weberiano toma los aportes de Weber respecto a formación de burocracia y la “vocación”, para dar cuenta que las instituciones formadas a partir de los grupos profesionales se convierten en mecanismos de coacción y regulación, basados en el prestigio y reconocimiento social que dichos grupos alcanzan en la sociedad. Dicho carácter coactivo en la sociedad les permite transformar el prestigio en poder legitimado en las instituciones profesionales (por tanto, se pasa de lo profesional a lo político). Dentro de este enfoque, para Randall Collins (1986), la educación tiene un rol central al ser utilizada por los empresarios (o grupo status elite) para seleccionar a personas que han sido socializadas haciéndolas formar parte de la cultura del status dominante; con el objetivo de mantenerse como grupo de poder dominante. La educación se muestra como el vehículo para acceder a un grupo de status elitizado, del cual forman parte los profesionales altamente calificados y seleccionados por los empresarios. La forma de prestigio que permite el acceso a dicho grupo, según el mismo Collins, es la posesión de “credenciales” o títulos universitarios. Para autores como Frank Parkin (1984), la posesión de “credenciales”

se convierte en uno de los principales mecanismos de “exclusión” de clase o “cierre social” (que permite sólo a algunos el poder entrar al grupo dominante).

Pese a que Urteaga considera solo tres paradigmas respecto a lo profesional, se considerara al marxismo analítico como cuarto paradigma a tener en cuenta. Erik Olin Wright (1993), uno de los principales exponentes de dicho paradigma, luego de elaborar su teoría de clases en base a las “posiciones contradictorias” de los sujetos entorno al proceso productivo, se dio cuenta que habían ciertos grupos o posiciones que quedaban fuera de su esquema (entre ellos las capas burocráticas estatales que conforman una parte importante de los sectores profesionales); por tanto, reformuló su teoría dando paso a un enfoque que denominó “teoría de las explotaciones múltiples”. Dentro de dicha teoría, el autor propone que dentro del capitalismo del siglo XX, conviven tres tipos de explotación: (1) aquella que se da por la propiedad de los medios de producción en contra de quienes no son dueños de estos (la clásica avistada por Marx), (2) aquella que se da por el control de bienes de organización en base a las altas jerarquías y burocracia generada (denominado por el autor como “estatalismo”), y (3) aquella dada por la obtención de cualificaciones o credenciales, en relación a quienes no las poseen (muy en sintonía con lo planteado por los neo-weberianos). En el esquema de Wright, se conforman grupos profesionales que, si bien no son propietarios de los medios de producción, poseen cualificaciones y mayor bien de organización; los cuales están en una posición de explotador respecto a quienes no poseen cualificaciones y bienes de organización, pero a su vez son explotados por quienes controlan los medios de producción. Para el autor, la figura clásica del profesional se da en el perfil del “experto directivo”.

En resumen, y recopilando de los distintos aportes de los paradigmas esbozados, podemos dar cuenta que los grupos profesionales se definen por un rol de reproducción que adquieren al complejizarse la división del trabajo con la llegada del capitalismo. Así mismo, implican una carrera/trayectoria similar que los lleva a reconocerse a sí mismos como un grupo, presentando tanto un mayor grado de cualificación o “credenciales”, y a su vez mayor control sobre los bienes de organización en la jerarquía burocrática que se genera entorno al trabajo. El académico por tanto, genera los conocimientos que permiten la profesionalización y aún más especificación de las labores a nivel de división social del

trabajo (Lobera & Torres Albero, 2015); mientras que a su vez es el encargado de formar a aquellos profesionales y repartir las “credenciales” a aquellos que se considere como capaces de dominar una determinada cualificación.

La universidad por tanto, en el contexto de la organización del trabajo toyotista o posfordista, adquiere un rol de validador de quienes son los capacitados para cumplir distintas posiciones altamente diferenciadas en el proceso de trabajo; siendo las y los académicos quienes forman y juzgan aquellos que merecen llevar las “credenciales” de una determinada institución universitaria. A continuación profundizaremos en las transformaciones por las que ha cruzado la universidad, con tal de llevar en específico la profesión académica (sus características y contextualización en Chile).

2.2. Transformaciones de la universidad: del “modelo tradicional” al caso chileno

Sintetizando antecedentes generales respecto a los cambios en la organización del trabajo al interior de la universidad (Clark B. , 1986; Verger, 2009; Verger, 2008; Biggs, 2005; Altbach, 2009), es posible notar que las principales características que implica esta transformación de la universidad radican en: (1) la introducción de lógicas gerenciales en la administración del aparato burocrático universitario (las recomendaciones del llamado *new public management*) (Morales Casetti, 2014), (2) la introducción de lógicas de flexibilidad laboral en la organización del trabajo (donde abundan profesores/investigadores con regímenes contractuales flexibles y se subcontratan a los considerados servicios “externos”) (Díaz Santiago, 2013; Marugán Pintos & Cruces Aguilera, 2013), y (3) el traslado del financiamiento en I+D a empresarios (tanto con la figura de “donaciones” como la figura de “compra-venta de servicios”; lo que en el lenguaje universitario se entiende por la extensión y vinculación con el medio de las universidades) (Díaz Santiago, 2013).

Lo anterior, tal como ha sido explicado en la introducción de la presente investigación, puede comprenderse como el paso de un modelo organizacional tradicional universitario, hacia otro modernizado bajo las pautas de las teorías del *management* de la empresa actual. La introducción de las lógicas de administración provenientes del mundo empresarial, cuestión extraña a los modelos tradicionales de instituciones de educación superior (Clark

B. , 1986), permite considerarlas en la actualidad como “universidades empresas” (Verger, 2008).

Esto afecta también a la profesión académica; que tiene un antes y un después con cada modelo de organización. La posición de la profesión académica “tradicional” es posible considerarla como paradójica al interior de los grupos profesionales, debido a que pese a ser considerado como un grupo profesional, dicho grupo es el encargado de otorgar las credenciales a los otros grupos profesionales (que poseen la mayor cualificación que es posible encontrar en el sistema educativo). Su rol “legitimador” de la pertenencia a distintos grupos de profesionales los eleva a una posición de *status* mayor o mayor prestigio (en términos de grupos de *status*, tanto en lenguaje weberiano como bourdesiano).

La capacidad de “legitimar” la pertenencia a otros grupos le es otorgada principalmente por las funciones que ejercen: primero la investigación que faculta el manejo del conocimiento del académico (a través de normativa establecida por la ciencia en cuanto institución del conocimiento), y la docencia que permite la socialización de dicho conocimiento para el grupo de profesionales en formación. Esto para autores como William Clark (2007) se conoce como el carisma académico, y presenta la particularidad de dicho grupo frente a los otros existentes.

Dicho carisma fue posible encontrarlo tanto en la primera etapa de formación de la universidad, aquella donde la principal función residía en la generación de conocimiento teórico, como en la segunda etapa de profesionalización de la institución. El primer modelo fue conocido como modelo de universidad humboltiano, inspirado en los liceos y centros de conocimiento griegos, y el segundo modelo como napoleónico, inspirado en la necesidad estatal de generar profesionales para promover el desarrollo de la nación (Mora, 2004; Arredondo Vega, 2011; Brunner, 2005).

Otro aspecto relevante es su similitud, en términos de función, con el grupo profesional de los profesores, con quienes comparten presencia en el sistema educativo. Sin embargo, nuevamente las y los académicos como grupo, tienen una mayor valoración en términos de grupos de *status* debido a que incluso ellos mismos son los encargados de “legitimar” la

pertenencia a dicho grupo (ya que los profesores no tienen como función el realizar investigación científica).

El trabajo académico como tal, por tanto, se define por ambas funciones (docencia e investigación) presentes en la organización del trabajo académico al interior de la universidad, mientras que el empleo remite a la contextualización de las condiciones laborales de la profesión. Con la introducción de lógicas flexibles, en la organización del trabajo de la universidad chilena, las funciones del profesional académico se mantienen, pero debido a la alta demanda en términos de aumento de matrícula (tal como se revisará a continuación), se hace necesario el contratar, con formas flexibles, a profesionales académicos de medio tiempo, media jornada, media función (a veces como apoyo en investigación, a veces como apoyo en la docencia).

Ya habiendo contextualizado los cambios de la universidad y la profesión académica, a nivel general, se hace necesario el hacer el mismo ejercicio pero ejemplificando con el caso chileno que será de interés para la presente investigación. Toni Verger, asocia los cambios en la organización de la universidad principalmente con las reformas neoliberales impulsadas en Inglaterra bajo el gobierno de Margaret Thatcher, y en Chile bajo los cambios estructurales introducidos en dictadura militar. Como se describió anteriormente, un cambio constitucional que sacó de raíz el “estado de compromiso” que se había desarrollado en el territorio, acompañado de diversas reformas que introducían procesos de privatización en el país; configuraron lo que hoy conocemos como la “sociedad chilena” en términos “neoliberales” (Garretón, 2012; Ruiz & Boccoardo, 2014; Mayol, 2012).

Para Manuel Garretón (1978), luego del golpe de Estado en Chile se sacó de raíz el “proyecto universitario de clases medias”, que tuvo su apogeo desde los años 60’s hasta el 73, para implantar a la fuerza un “proyecto de universidad neoliberal”. Dicho proyecto para el autor presenta un doble componente: (1) es de reversión respecto al proyecto de capas medias anteriormente expuesto (intenta volver a la universidad “pre reforma” de los años 60’s), y (2) a su vez, refunda la universidad al intentar recrearla en términos de los rasgos fundamentales del proyecto global de recomposición, estabilización y extensión del capitalismo; dicho proyecto mezcla elementos de las teorías de doctrina de seguridad nacional, elementos nacional/traditionalistas y de economía neoliberal.

Para autores como José Joaquín Brunner, este proceso de neoliberalización, implicaría una “modernización” de las universidades en el país; sin embargo, con problemas de implementación que llevaron al modelo educacional a una compleja etapa denominada por él mismo como “burocratización anárquica de la universidad” (Brunner, 2007). Este proceso anárquico (desordenado) de crecimiento de las universidades en Chile demandó rápidamente un aumento en el personal académico y administrativo; el cuál fue el desafío de las universidades durante su masificación en los 80’s y 90’s. En dicho sentido, para Brunner el reacomodo u ordenamiento de este proceso burocrático se puede llevar a través de políticas públicas que entiendan el lugar de la universidad: el mercado (Brunner, 2006; Brunner & Uribe, 2007).

En relación a flexibilidad laboral y precariedad de la profesión académica, desde España encontramos diversos estudios realizados al calor de las protestas en contra del “Plan Bolonia”⁴. Marugán Pintos y Cruces Aguilar (2013), parten de la tesis de que el aumento del profesorado, y por tanto, el crecimiento e impulso de las universidades españolas en los últimos años se ha realizado sobre la base de una mayor precariedad del empleo del personal docente e investigador. Para afirmar lo anterior, dan cuenta de dos aspectos: (1) primero dan cuenta de cómo el concepto de “excelencia” se ha vuelto una máxima en la organización y administración de las universidades del último tiempo; en un contexto donde el plan Bolonia, el Consejo Europeo de Lisboa y los teóricos del capital humano presentes en organismos internacional, han dado un giro al papel de la universidad en la llamada “sociedad del conocimiento”. (2) La descripción de las condiciones de empleo del personal docente e investigador de las universidades madrileñas a partir del análisis de cifras cuantitativas y una sistematización de experiencias cualitativas.

Por su parte, Agulló Fernández (2013) invita a problematizar el perfil de profesional académico precarizado al interior de la universidad de España. Para lo anterior, describe las trayectorias que los jóvenes aspirantes a académicos deben cruzar; siendo crucial dos puntos: (1) la dificultad para obtener becas y financiamiento para sus primeros proyectos de

⁴ A partir de lo considerado por Marugán Pintos y Cruces Aguilar (2013), se define como un proceso impulsado por ministros de educación de distintas países que pretende modernizar las instituciones de educación superior; y que se ha sido fuertemente criticado (Verger, 2008) por introducir lógicas mercantiles en el funcionamiento de estas instituciones.

investigación, y (2) dificultades en relación a la mantención económica de estos antes del término de los doctorados; donde estos investigadores para seguir adelante en su carrera de doctor suelen realizar docencia universitaria, pero para aquello, primero deben pasar por una Agencia de Evaluación que significa un obstáculo burocrático. Para la autora es problemática dicha situación, debido a que dichos obstáculos pueden terminar en una pérdida de recursos para el país, ya que muchos investigadores en la situación anteriormente descrita prefieren migrar a otros países para terminar su carrera u obligándolos a entrar al mercado laboral-profesional pese a su alta cualificación académica.

En otra arista, Díaz Santiago (2013), explora la precariedad con la que se encuentra parte del profesorado asociado (profesionales no académicos, que realizan labores de docencia a la vez que mantienen un empleo profesional fuera del ámbito académico) en España; figura contractual que en una primera describiré, y que luego pasará a interpretar como una forma de precarización laboral. La autora mantiene como tesis que esta figura es una vía de acceso a la universidad para una parte de los profesionales que por determinadas circunstancias abandonaron el mundo académico, y que posterior a desarrollar una profesión pudieron volver estableciendo una relación laboral por cuenta ajena con la universidad (flexible). Dicha figura se utilizaría para abaratar costes asociados a la seguridad social, estabilidad laboral y experiencia profesional; por parte de la universidad (cayendo en una figura precarizada).

Estos antecedentes provienen en su mayoría de España, país de habla hispana donde más se problematiza esta temática, sin embargo encontramos antecedentes que nos permiten reflexionar lo que ocurre en la región. Paulina Berrios, pensando en el caso chileno, considera que la flexibilización de la carrera académica, se produce debido al fuerte crecimiento de matrículas en las universidades (fenómeno que también Brunner da cuenta), así como por la demanda respecto al desarrollo de investigación (Berrios, 2008). La carrera académica en Chile, según la autora, se desarrolla a partir de un sistema de “prestigio” donde compiten los distintos académicos, el prestigio se asocia a partir de los resultados de sus publicaciones indexadas, así como también *“la capacidad de atraer recursos y fama a las instituciones que respaldan a sus académicos”* (Berrios, 2008, p. 42). Así mismo, da cuenta de que las figuras flexibles dentro del mundo académico son

principalmente mujeres, mientras que las estables son hombres (Berrios, 2007; Berrios, 2005).

2.3. Flexibilidad y precariedad: operacionalización conceptual

El presente apartado construye una operacionalización de los conceptos de flexibilidad y precariedad del trabajo en términos generales, a partir de lo que indica la revisión de literatura. Se debe advertir al lector que dicho ejercicio se realiza de forma general con literatura sobre trabajo y no sobre trabajo académico, debido a que dicho campo aún ha esbozado de forma parcial las características del trabajo flexible y precario al interior de la universidad (tal como se sugiere en los párrafos anteriores). A partir de operacionalización conceptual general de los conceptos se pretende utilizar aquellas categorías relevantes para el análisis de la profesión académica, con tal de construir un ejercicio sistemático que presente, hacia finales de esta investigación, una sistematización propia para la profesión académica

2.3.1. Lógicas de flexibilidad del trabajo

Al momento de revisar el concepto de flexibilidad dentro del mundo del trabajo en la literatura, salta a primera vista el problema de su difusa definición y multiplicidad de significados. Freddy Arancibia (2011) considera que las distintas definiciones sobre flexibilidad caen en dos problemas fundamentales: (1) debido a su nivel de abstracción o generalidad son poco manejables a la hora de desarrollar investigaciones específicas sobre diferentes aspectos del fenómeno, y (2) hacen que, en algunos casos, proliferen aspectos del concepto no lo suficientemente difundidos (generando confusión e indiscriminación terminológica al momento de ser utilizados).

Dicho nivel de abstracción, es posible encontrarlo en diversos autores de la tradición sociológica. Un ejemplo de aquello es Ralph Dahrendorf, quien considera a la flexibilidad laboral como “(...) *la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias*” (Dahrendorf, 1986, pág. 10). Así mismo, el concepto no solo se ha intentado definir en términos generales como lo planteo Dahrendorf, sino que también se ha recurrido a especificaciones del concepto o simplemente modificaciones de aquello para referirnos al

mismo fenómeno. Aquello lo podemos encontrar en las nociones de especialización flexible (Piore & Sabel, 1990), flexibilidad dinámica (Cohen & Zysman, 1987), paradigma tecnoeconómico posfordista (Freeman & Pérez, 2003), y toyotismo (De la Garza, 2000; Antunes, 2013; Coriat B. , 1994).

Este apartado, podría intentar clasificar las distintas visiones que se tiene en torno al concepto de flexibilidad o a su vez, agruparlos según paradigmas. Sin embargo, se ha optado por la utilización de una clasificación realizada por Freddy Arancibia (2011) que permite facilitar el proceso de operacionalización del concepto para la investigación. El mismo autor considera, que dichas definiciones generales muchas veces suelen plantear distintas caras del mismo fenómeno, olvidando a su vez otras que son retomadas por otros conceptos y otros autores. Por tanto, procede a generar una sistematización que nos entregue distintas dimensiones para el concepto de flexibilidad en el mundo del trabajo, estas son:

- 1) *Flexibilidad de la organización productiva:* trata la relación entre dos o más empresas, donde una contrata a la otra para encargarle etapas o partidas completas de producción de bienes. Dicha dimensión de la flexibilidad la podemos encontrar de forma patente en el fenómeno de la subcontratación de servicios.
- 2) *Flexibilidad de la organización del trabajo:* guarda relación con la necesidad de la empresa moderna de contar con fuerza de trabajo capaz de adaptarse fácilmente a las fluctuaciones de la demanda, e intervenir directa o indirectamente en la mejora de la calidad de la producción de los productos finales; tiene relación con los modelos de producción basados en la información, y las innovaciones que el capital intelectual ofrece al aplanar la estructura jerárquica y de funciones de la empresa, flexibilizando tareas y puestos de trabajo (roles).
- 3) *Flexibilidad de la gestión productiva:* hace referencia a la capacidad tecnológica de una empresa para alterar u corregir tanto su proceso de producción interno, como la cantidad y el tipo de productos finales; encontramos flexibilidad del volumen (capacidad de la empresa para cambiar el volumen de producción en uno o más

ítems producidos), flexibilidad de gama (capacidad de un establecimiento productivo para variar la gama de producto que se produce, es decir diversos tipos de producto de acuerdo a las necesidades del mercado), flexibilidad de mix (capacidad para alterar el mix de producción dentro de una familia o gama de productos), flexibilidad para enfrentar fallas del sistema productivo (capacidad para sobrellevar problemas como accidentes, deterioro de equipos, variaciones en la calidad de los insumos, etc.), y flexibilidad para enfrentar errores de previsión (capacidad de rectificación o modificación en la secuencia o ritmo de producción, debido a fallas en la predicción de las ventas o en el uso de insumos, sin que ello implique recargar excesos en los costos de la empresa).

- 4) *Flexibilidad del mercado laboral:* dice relación con aquellos aspectos de la flexibilidad laboral que se encuentran posibilitados por la legislación laboral de un país o región, y cuyo objetivo es dotar a las empresas de elevados márgenes de movilidad en las relaciones laborales que genera con sus trabajadores. Esta última dimensión tiene dos subdimensiones: (a) interna (capacidad otorgada a las empresa por la legislación laboral para celebrar contratos individuales de trabajo que permitan variar elementos específicos de las condiciones laborales dentro de los márgenes permitidos por la ley; encontramos flexibilidad salarial, en los horarios de trabajo, en la jornada de trabajo, funcional), y (b) externa (esta vez, es una capacidad otorgada para variar la cantidad de trabajadores de una empresa de forma ágil y sin gastos excesivos asociados, por medio de la contratación por modalidad distintas al contrato indefinido). Variantes de la flexibilidad del mercado laboral externo son: la numérica (baja en la cantidad de empleados con contratos de planta, y se da paso a contratos de plazo fijo, temporales, por obra o faena, medio tiempo o part time, eventual, subcontratado, por hora, etc.), de contrato comercial (variante de la numérica, pero que dice relación con la conversión de contratos salariales en contratos comerciales), o de volumen de empleo (sensibilidad del volumen del empleo y desempleo de un país o región, ante las variaciones de la economía a nivel sistemático, en el desempeño de las empresas).

Es necesario aclarar que, como comenta Arancibia, algunos conceptos considerados abstractos o generales algunas veces incluyen una o más dimensiones de las esbozadas anteriormente. Sin embargo, la sistematización realizada por el autor nos permite disminuir las posibilidades de dejar fuera una dimensión o forma de flexibilidad por la utilización de un solo concepto o un paradigma de la flexibilidad. La complejidad del concepto con sus respectivas dimensiones, nos permitirán una operacionalización que será abordada luego de terminado el apartado teórico.

2.3.2. Lógicas de precariedad del trabajo

El debate respecto al concepto de precariedad ha estado históricamente vinculado al concepto de flexibilidad a nivel de literatura; lo anterior debido a la ambigüedad y constante confusión conceptual que existe entre dichas nociones. En este apartado se sostiene que lo precario y lo flexible no puede ser utilizados de forma análoga, por más que se considere (y se intente comprobar en algunos casos) que la introducción de un fenómeno lleva al otro.

Al respecto, Leiva (2000) plantea que el trabajo a tiempo parcial (una forma típica flexible), no puede ser considerado como sinónimo de trabajo precario; pese a que la literatura suele confundirlos. Lo flexible, de forma general, remite a la introducción de variabilidad y adaptación de diversas características del trabajo (tal cómo mencionamos en el apartado anterior); mientras que lo precario remite a un momento de desprotección (Gamero, 2011; Julián Véjar, 2017; Henríquez & Riquelme, 2006) y/o corrosión (Busso & Pérez, 2010; Sennett, 2000) de las condiciones laborales. El primero es un cambio propio de las características mismas de las condiciones de trabajo, mientras el segundo remite a un estado valorativo de lo que se considera como negativo o positivo para las condiciones laborales⁵.

⁵ En cuanto a la precisión conceptual, se debe indicar que de la misma forma la flexibilización y la precarización son maneras de dar cuenta de los procesos históricos detrás de la flexibilidad y la precariedad laboral. Por tanto, cuando se utilice el concepto de flexibilización ese estará dando cuenta del momento histórico en el que se introducen de forma acelerada aspectos flexibles del trabajo (ejemplo de esto son las reformas neoliberales en Chile durante dictadura); mientras que para el concepto de precarización, este se intentará utilizar para dar cuenta de profesiones/oficios que en un momento histórico cambiaron sus aspectos valorativos hacia un polo más negativo. Este último proceso, de manera implícita, indica un proceso donde

El carácter valorativo del concepto de precariedad, queda plasmado en el nacimiento del concepto de “trabajo decente”⁶, que en palabras del director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado por Henríquez y Riquelme, remite al *“trabajo productivo que es justamente remunerados y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”* (Henríquez & Riquelme, 2006, pág. 32). Dicho concepto nace a raíz de la preocupación de los organismos internacionales respecto al crecimiento de los empleos precarios alrededor del mundo; y demuestra un claro componente valorativo que remite a modelos de justicia que deben ser utilizados de manera general. Si ocupamos de forma negativa dicho concepto, se posibilidad la construcción de una definición de lo que sería lo precario (como contrario a lo decente). Autores como Guy Standing (2013; 2014) considera que esta idea de precariedad configura a una clase social “en sí” (denominado por él como precariado), la cual a diferencia de la precariedad del proletariado clásico, nos presenta un sector más heterogéneo en su composición, que se ve desprovisto de derechos sociales y que, para interés de la presente investigación, incluye en muchos casos a trabajadores sobre cualificados (como el caso de las y los académicos).

Henríquez y Riquelme (2006), en sintonía con Leiva, consideran que existen casos en los que la introducción de formas flexibles no implica una mayor precarización de ciertos empleos; es más, en algunos casos la inestabilidad y variación son componentes de condiciones laborales positivas para los trabajadores. Las mismas autoras tienen dudas respecto a que si esto pudiese aplicarse a profesiones donde existe una *“alta calificación, cuya formación y especialidad les permite diseñar una carrera al margen de empleadores fijos e ir moviéndose según las oportunidades que ante sí aparezcan”*⁷ (Henríquez & Riquelme, 2006, pág. 27).

La confusión entre ambos concepto, apoyado en lo planteado por Gamero (2011), puede tener su explicación debido al predominio del “enfoque legalista” en los estudios sobre precariedad laboral. Al respecto, podemos afirmar que dicho enfoque toma fuerza en el

existen condiciones que se precarizan; las cuales de un momento a otro, pasan a ser valoradas de forma más negativo de lo que había anteriormente.

⁶ Otro sinónimo de este concepto lo podemos encontrar en la noción de “calidad de empleo” (Aguilar, Pérez Ahumada, Ananías, Mora, & Blanco, 2016).

⁷ Paradójicamente, es precisamente lo contrario de lo que pretendemos demostrar con la presente investigación; lo que no quita que puedan existir otras profesiones, al margen de profesional académico, que sí gocen de positivas condiciones laborales con altos grados de flexibilidad.

campo, a partir de la institucionalización del concepto de precariedad (a nivel de organismos internacionales), y la aparición del concepto de trabajo decente; donde al institucionalizarse un juicio valorativo respecto a lo positivo/negativo de las condiciones laborales este se difunde como el correcto a utilizar en las investigaciones científicas.

Dos aspectos alrededor del predominio de dicho enfoque se consideran problemáticos: (1) el primero remite a la arbitrariedad del juicio sobre las condiciones laborales, estando sustentado éste en la visión política/valórica de quienes componen dichos organismos y no, por ejemplo, en los mismos trabajadores; y (2) en segunda instancia, al basarse en los planteamientos de los organismos internacionales, los cuales se plasman en tratados y leyes internacionales, la búsqueda de aspectos precarios en el trabajo se funda en las condiciones contractuales (o de leyes) que rigen el trabajo en cada país. Por lo anterior, se vuelve entendible la confusión de dicho enfoque, ya que los aspectos de la flexibilidad del mercado laboral (definido en el apartado anterior por plasmar condiciones flexibles a nivel contractual) son un indicador palpable que permite contrastar los acuerdos internacionales en materia de trabajo decente y la legislación vigente de cada país. Otro aspecto a considerar, es que en materia de flexibilidad, la manera más sencilla de encontrar indicadores es a través de la legislación (considerada como una fuente secundaria, y no una fuente de información a elaborar).

En relación a lo anterior, Gamero considera que la *“extensión y pervivencia del empleo precario se explica más allá de un enfoque legalista. El asunto de fondo residiría en las características del proceso de acumulación: naturaleza de la inversión privada, tipo de crecimiento económico, estructura de precios relativos, dotación de capital humano, políticas públicas, marco institucional laboral, etc.”* (2011, pág. 2). Con lo anterior podemos afirmar, que existen formas de precarización y flexibilidad más allá de lo que nos pueda indicar lo contractual o formal; es por ello que en la presente investigación intentaremos elaborar tanto información cualitativa como construcción de índices cuantitativos, a partir de información observable en aspectos que trascienden la legalidad.

Siendo el tramado contractual una forma de entender el proceso de acumulación capitalista en general (e incluso, habiéndose ocupado principalmente para dar cuenta de formas flexibles y no precarias), Julián (2017) también considera que las bases del concepto

de precariedad deben entenderse en base a tres dimensiones, las cuales consideramos, dotan al concepto de un nivel macro o aún más general: (1) la dimensión política-espacial (que desarrolla la crítica que produce, a nivel de sociedad, la puesta en marcha de formas precarias del trabajo), (2) una dimensión cultural-epistemológica (que incorpora construcciones culturales, simbólicas y de subjetivación del entorno inmediato del trabajo), y (3) una dimensión económico-sociológica (que remite a la caracterización de las condiciones laborales). Es al nivel de la tercera dimensión expuesta, que la presente investigación se ha estado abocando, y donde se ha intentado definir el concepto de precarización; las otras dos dimensiones si bien consideramos que son pertinentes para dar cuenta del fenómeno, escapan de los límites que se han predispuesto a lo largo de la investigación, por lo que pueden ser retomados en futuros proyectos de investigación.

Se vuelve importante, el poder diferenciar y clarificar ambos conceptos debido a la complejidad del trabajo que se pretende investigar: como ya advirtieron Henríquez y Riquelme, la profesión académica, al considerarse parte de los llamados “grupos profesionales” o de alta calificación y/o educación, puede presentar aspectos flexibles que no necesariamente precaricen el trabajo (lo anterior, en base a los antecedentes que nos presentan las autoras). Por lo tanto, al diferenciar los conceptos podemos precisar en qué dimensiones la introducción de características flexibles del trabajo precariza las condiciones de la profesión académica, y en cuales no lo hace.

En base a la literatura revisada, se han encontrado diversos estudios que dan por hecho, e incluso adoptan en sus operacionalización conceptual, los aspectos flexibles del trabajo como parte del empleo precario (Aguilar M. , 2002; Gamero, 2011; Julián Véjar, 2017; Llomovatte & Wishevsky, 2012; Marugán Pintos & Cruces Aguilera, 2013; Díaz Santiago, 2013); realizando un trabajo de síntesis de aquellos aspectos no flexibles presentes en sus operacionalizaciones, y recibiendo apoyo del constructo elaborado por Tatiana Velazco (autora citada por Gamero), se ha dado con las siguientes dimensiones del concepto de precariedad:

- 1) *Precariedad de la remuneración*: o de “remuneración suficiente”, da cuenta el ingreso percibido por el trabajo, si se ajusta a los mínimos nacionales y si se encuentra bien ubicado entre los promedios por oficio. Da cuenta del bienestar

económico propio y del hogar que requiere el individuo al buscar empleo; y a su vez, de las diferencias que puedan atentar contra la igualdad de condición del trabajo (por ejemplo las brechas salariales entre hombre y mujeres).

- 2) *Precariedad de la jornada laboral*: remite al aumento de productividad al interior de la jornada laboral, ya sea a través del aumento de la intensificación de las labores realizadas en el trabajo o a través del aumento en las horas del trabajo (extensión de la jornada laboral). Ambos aspectos en lenguaje marxista se conocen como extracción de plusvalía relativa y extracción de plusvalía absoluta (Marx, 2005), que remiten, de forma correspondiente, al aumento de intensificación y el aumento en las horas⁸.
- 3) *Precariedad de la seguridad laboral*: esta dimensión originalmente incluía dos aspectos esenciales (1) la seguridad de permanencia en el empleo, y (2) la seguridad al interior del empleo. La primera característica debemos apartarla de la presente operacionalización debido a que remite a un aspecto fundamental de la flexibilidad laboral. Por tanto, al referirnos sobre la seguridad laboral estaremos dando cuenta de las condiciones que generar inseguridad al interior del ejercicio del trabajo. Dicha inseguridad se asocia principalmente a las enfermedades físicas y mentales que pueda provocar el ejercicio del empleo en el trabajador.
- 4) *Precariedad de la conciliación de la jornada laboral con la vida familiar*: remite a cómo la puesta en práctica de la jornada laboral dificulta el ejercicio de las labores domésticas al interior del hogar. Esta dimensión es relevante a su vez para conocer las brechas de género que existen al interior del hogar; lo anterior, debido a que al vivir en una sociedad de carácter patriarcal, se puede constatar que la mayoría de las labores domésticas recaen en manos de las mujeres del hogar; el hecho de tener que cumplir una jornada dentro de la casa y fuera de esta, lo que se puede leer como una

⁸ En el contexto latinoamericano de la elaboración de la teoría de la dependencia, Ruy Mauro Marini (1977) describe dicho fenómeno como “superexplotación” cuando se realiza a escala mundial considerando la división internacional del trabajo.

doble explotación (Federici, 2013), se puede considerar como precario, en tanto que existan trabajadores que se desentienden de las labores domésticas.

5) *Precariedad del trato justo*: la presente dimensión mide lo que se conoce como discriminación al interior del trabajo, en todas sus variantes; a saber, de género, de raza, de preferencia sexual, religión, discapacidades, etc. En esta apartado entran la regularidad de cierto perfil de trabajador en puestos superiores o altos en términos jerárquicos y la distribución de las labores al interior de la división del trabajo. Hemos retirado de esta categoría a la variación de salarios como caso discriminatorio, debido a que la discriminación por ingresos ha sido medida en la primera dimensión.

6) *Precariedad del dialogo social y las relaciones laborales*: remite a la libertad de expresión de los trabajadores para opinar sobre los asuntos propios del trabajo e intervenir en la fijación de sus condiciones laborales. Esta dimensión remite a la democratización y sindicalización de los trabajadores; considerándose como precario aquel empleo en el que se ve dificultada la libre expresión y la capacidad de intervenir en las condiciones de trabajo.

De la operacionalización original se ha dejado fuera aquellas que plantean aspectos que apuntan a medir la informalidad de ciertos trabajos, y la flexibilidad de estos (ejemplos como la estabilidad del empleo y la seguridad social son recurrentes).

2.3.3. Operacionalización conceptual

A continuación, presentamos el siguiente cuadro resumen que nos indica las principales dimensiones que presentan los dos conceptos que pretendemos convertir en variables, a saber: flexibilidad y precariedad⁹. Esto presenta una propuesta de modelo para entender los conceptos propuestos en el marco de la sociología del trabajo, el cual, adelantando a los lectores, no se utilizará en su totalidad en la presente investigación. Lo anterior debido a dos motivos: (1) la desconexión que presentan algunas dimensiones del concepto de

⁹ En el apartado metodológico se aclara que dimensión se utilizará en cada uno de los pasos de desarrollo de la presente investigación.

flexibilidad en el ámbito específico de la profesión académica; parece poco factible encontrar ciertos tipos de flexibilidad en esta profesión, propias de otros rubros de trabajo como por ejemplo en la organización productiva o la gestión productiva, tal como indica la literatura (Aguilar M. , 2002; Agulló Fernández, 2013; Díaz Santiago, 2013). Y (2) la limitante que presenta el utilizar información de tipo secundaria para la ejecución del apartado cuantitativo.

Lo anterior advierte al lector, que la tabla presentada a continuación no será utilizada en su totalidad en el apartado cuantitativo; mientras que en el cualitativo será utilizada en su totalidad para la medición del concepto de precarización y de forma parcial en el ámbito de la flexibilidad laboral por las razones esbozadas anteriormente. Pese a lo anterior, las ventajas del análisis cualitativo, tal como se explicará en su respectivo apartado, nos permite obtener información de las dimensiones de flexibilidad en caso de que estas emerjan en el análisis mismo; lo anterior debido a que, tal como la literatura indica, se asocian y confunden ideas de precariedad/flexibilidad de forma habitual tanto entre trabajadores como la investigación realizada en el marco de la sociología del trabajo. En caso de que alguna de estas dimensiones, sacadas deliberadamente, emerja del análisis cualitativo será considerada y reportada en los resultados.

Tabla 1
Cuadro conceptual

Concepto	Dimensión
Flexibilidad	1. De la organización productiva: relación de encargo de etapas, o sectores, del proceso de trabajo entre dos o más empresas (subcontrato y externalización).
	2. De la organización del trabajo: capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo en diversas tareas, roles o puestos dentro del proceso de trabajo.
	3. De la gestión productiva: capacidad tecnológica de una empresa para alterar el proceso de trabajo a través de la gestión. Subdimensiones: (a) del volumen, (b) de gama, (c) de mix, (d) para enfrentar fallas del sistema productivo, y (e) para enfrentar errores de previsión.
	4. Del mercado laboral: posibilidad otorgada por la legislación laboral de cada

	país para dotar a la empresa de márgenes de movilidad en las relaciones laborales con los trabajadores. Subdimensiones: (a) interna (del contrato individual del trabajador; salario, jornada de trabajo, horarios y funciones), y (b) externa (numérica, de contrato comercial, y de volumen de empleo)
Precariedad	1. De la remuneración: o de “remuneración suficiente”, da cuenta de tres características, a saber (1) si la remuneración alcanza el mínimo nacional, (2) si la remuneración esta sobre el promedio del oficio o profesión, y (3) si la remuneración no presenta diferencias en situaciones de igualdad de condiciones.
	2. De la jornada laboral: aumento de productividad al interior de la jornada laboral, ya sea a través del aumento de la intensificación de las labores realizadas en el trabajo o a través del aumento en las horas del trabajo.
	3. De la seguridad laboral: da cuenta de la seguridad que el trabajador ostenta al interior de su trabajo.
	4. De la conciliación con la vida familiar: remite a cómo la puesta en práctica de la jornada laboral dificulta el ejercicio de las labores domésticas al interior del hogar.
	5. Del trato justo: mide lo que se conoce como discriminación al interior del trabajo.
	6. Del diálogo social y relaciones laborales: remite a la libertad de expresión de los trabajadores para opinar sobre los asuntos propios del trabajo e intervenir en la fijación de sus condiciones laborales.

3. ¿Es la profesión académica chilena un caso de precarización de las condiciones laborales?

La hipótesis explicativa que se maneja considera que a mayores niveles de flexibilidad laboral se tienen mayores niveles de precariedad de las condiciones de trabajo. Lo anterior se retoma, de las distintas visiones que plantean que el paso histórico de formas de organización del trabajo “tayloristas-fordistas” a formas “toyotistas” no implican una mejora en las condiciones de trabajo de las y los trabajadores (Thompson, 2014; Antunes, 2013; Boltanski & Chiapello, 2002; Coriat B. , 1982; De la Garza, 2000). Lo anterior, en contraste con los enfoques de tipo “toyotistas” que considera que este tipo de organización implica una mayor libertad para las y los trabajadores.

Para que lo anterior se cumpla, se espera, en el apartado cuantitativo, poder mostrar una asociación entre los indicadores de flexibilidad y precarización; lo anterior, deja entrevisto la articulación entre los objetivos específicos primero y segundo. Mientras que para el

objetivo específico número tres, que nos invita a profundizar en la condiciones del trabajo pero con un enfoque cualitativo, se considera que dicha relación también es posible encontrarla en las percepciones que las y los académicos tienen respecto al imaginario social de sus mismas condiciones (mayor presencia de nociones precarizantes al haber reconocido lógicas flexibles). La diferencia fundamental se encuentra en la posibilidad que otorga el enfoque cualitativo, para dar cuenta de una mayor caracterización de cada dimensión conceptual y la posibilidad de medir dichos conceptos a través del enfoque cuantitativo.

Habría alta flexibilidad debido a la introducción de las lógicas de la “nueva gerencia pública” en las universidades después de las reformas neoliberales de los 80’s (Henríquez & Riquelme, 2006; Brunner, 2005), y esta flexibilidad llevaría a precarizar, debido a que las condiciones laborales de una parte de las y los profesionales académicos pasaría a ser menos estables que las de ciertos sectores, en situación de privilegio. Esto último se puede leer como un proceso de estratificación del mercado de la profesión académica para quienes intentan ingresar. Además se considera, que dicha precariedad sería posible de encontrar en académicos jóvenes que están recién integrándose al mercado laboral; debido a la imposición de mayores requisitos por parte de las y los académicos más longevos para integrar el grupo profesional.

Otra hipótesis, implícita en el supuesto que conlleva la pregunta de investigación, dice relación con la existencia de flexibilidad y precariedad en la profesión académica; ya que parte de la literatura sobre precarización en el contexto chileno plantea que no habrían tantas áreas laborales precarizadas sino más bien, con el giro neoliberal se introducirían formas flexibles. Lo anterior, ya que se supone que, para que haya precarización, debe haber un proceso sostenido en el tiempo (Julián Véjar, 2014) donde un trabajo que tuvo cierto nivel de condiciones laborales en un momento histórico pase posteriormente a tener una condición laboral más precaria que la anterior; se plantea, por parte de dicho enfoque, que en el caso chileno no habría tanta precarización, debido a que trabajos precarios actualmente, en su mayoría, en el pasado también eran precarios (caso de la clase obrera en general).

Pese a lo anterior, los empleos ligados al sector público, y por ello también el caso de la profesión académica en las universidades, con el desmantelamiento del “estado de compromiso” y los giros neoliberales, se puede afirmar que han desarrollado un proceso de precarización (Arredondo, 2015). Por tanto, la investigación también sostiene como hipótesis que este sería un caso de precarización en la región; diferenciándose de grupos profesionales, también de alta calificación o instrucción, que no se verían precarizados por la introducción de lógicas flexibles (a partir de lo enunciado por Henríquez y Riquelme, como ya hemos explicado), así como también de aquellos grupos que siempre han tenido condiciones precarias de trabajo.

Además, se presenta como hipótesis, al considerar el tipo de universidad al que pertenece cada trabajador (criterio que se explicitará y definirá en el apartado metodológico), que habrían mayores grados de precariedad y flexibilidad en universidades privadas que en universidades estatales; lo anterior debido a que las primeras no se rigen por los estatutos de administración estatal que vuelven más estables laboralmente las profesiones en el sector público, sino que se rigen por el código del trabajo que presenta mayores facilidades para flexibilidad el trabajo (Henríquez & Riquelme, 2006). Siguiendo la línea anterior de argumentación, esto se daría también más en las universidades privadas no tradicionales que en las tradicionales; debido a que el prestigio que ostentan estas segundas, y la historia que representan, mueven institucionalmente conductas menos precarizantes en términos laborales (Garretón, 1978). Así mismo, dentro del grupo de las universidades no tradicionales se considera que debiesen haber mayores grados de flexibilidad y precariedad en aquellas universidades con baja selectividad, debido a que estas se enfocan principalmente en docencia y por tanto, se enfocan en la contratación masiva de profesores a honorarios (lo que a su vez, implica una baja en el personal de planta dedicado a la investigación) (Orellana, 2011; Torres & Zenteno, 2011).

Finalmente, y en base a la revisión de literatura presentada a continuación (Berrios, 2007; Berrios, 2005; Federici, 2013; Gamero, 2011; Leiva, 2000), se sostiene como hipótesis de caracterización de género, que los mayores grados de flexibilidad y precariedad se dan en mayor medida para mujeres que para hombres. No es objetivo de este estudio buscar explicaciones profundas para dicha hipótesis, es más, puede ser temática de

una investigación por sí sola; sin embargo se considera importante reflejar dicha información para, por lo menos, describir con información empírica la situación de la mujer en el mercado laboral académico. Al respecto, ya se ha mencionado la inclusión de esta temática dentro de las dimensiones del concepto de precarización.

4. Una propuesta metodológica mixta para el estudio de la profesión académica en Chile

Como ya hemos esbozado en los objetivos específicos de la investigación, se adoptará una estrategia metodológica de tipo mixta en la que se mezcle tanto análisis de datos cualitativos como también cuantitativos. El presente estudio será transversal y no longitudinal; esto quiere decir que no pretende comparar información a través del tiempo sino describir y analizar a las universidades en un momento determinado¹⁰. A continuación se presenta las elecciones, precisiones y justificaciones en relación a cada aspecto del apartado metodológico de la investigación; todo en coherencia a las pregunta de investigación y objetivos de investigación planteados anteriormente.

4.1. Enfoque cuantitativo

A partir de información aportada por el CNED (2018), se recolectarán indicadores para los conceptos de precariedad y flexibilidad en la profesión académica; los cuales serán expuestos en forma descriptiva y posteriormente asociados a través del ACM.

4.1.1. Muestreo

La información a analizar proviene de fuentes de tipo secundarias, esto quiere decir que no fueron elaboradas en el proceso de investigación actual sino que elaboradas por terceros (en este caso por el CNED). Además, más que un muestreo, la información disponible reviste de carácter censal: la base de datos no fue construida a partir de un muestreo o selección de una porción de elementos, sino que recopila información de la totalidad de la población.

¹⁰ Sin embargo, en futuras investigaciones es posible realizar un estudio enfocado en aspectos longitudinales ya que la base de datos que se expondrá a continuación recopila información anual que se actualiza constantemente. En ese sentido, en futuras investigaciones, a partir de aspectos del modelo que presentaremos a continuación, es posible calcular regresiones que nos den cuenta de las transformaciones que ha sufrido la profesión académica en el tiempo.

Según lo planteado en su sitio web, el CNED “(...) es un organismo autónomo del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación. Su misión es cautelar y promover la calidad de la educación parvularia, básica, media y terciaria en el marco de los sistemas de aseguramiento de la calidad de la educación escolar y superior, a través de la evaluación de diversas propuestas educacionales de organismos públicos e instituciones de educación y la entrega oportuna de información a estudiantes y sus familias, tomadores de decisiones, académicos y la comunidad en general” (Consejo Nacional de Educación, 2018). Por lo cual, puede considerarse como una fuente oficial y además de confianza respecto a sus bases de datos y/o indicadores.

El CNED nos entrega información por institución de educación superior, esto no nos permite medir las condiciones de trabajo de cada académico, sino más bien dar cuenta, de forma general, del contexto de las condiciones del trabajo académico a nivel institucional. Por lo anterior, si bien la unidad de análisis corresponde a las condiciones del trabajo de las y los profesionales académicos, la unidad de observación corresponde a las condiciones de trabajo académico presentes en las universidades de Chile.

La información corresponde al año 2017, constituyendo una base de datos que contabiliza un total de 69.187 profesionales académicos, repartidos en 62 universidades del país. Para clasificar las distintas universidades, y favorecer su posterior comparación y análisis, utilizaremos tres criterios de clasificación: primero el régimen de propiedad, teniendo por opciones la posibilidad de la universidad sea de tipo estatal o privada. En segunda instancia, utilizaremos la noción de tradicionalidad para dar cuenta de aquellas universidades que fueron creadas anterior a la reforma educacional de los años 80's que masifico la oferta de matrícula¹¹. El segundo criterio es de interés, debido a que las universidades privadas, previas a la reforma de los 80's, presentaban una forma de relación laboral, y sentido de lo “público”, un tanto distinto a lo que se puede observar en las universidades privadas creadas de forma posterior según se ha planteado en la literatura (Brunner, 2005; Mayol, 2012).

¹¹ Dichas universidades se agrupan en el denominado G9 o Grupo de las Universidades públicas no estatales.

En tanto, el tercer criterio tomado será el de selectividad que se ha utilizado en la literatura principalmente para diferenciar entre las mismas universidades privadas no tradicionales (Torres & Zenteno, 2011; Orellana, 2011). Al igual que en la literatura revisada, se considerará como universidad selectiva a aquella que pondere más de 550 puntos promedios en la PSU para el proceso de admisión 2017-2018¹². Se deja de lado el criterio de principal función que cumple la universidad (de docencia o de investigación); debido a que tal como advierten Torres y Zenteno, las universidades no selectivas son a su vez universidades de docencia (a diferencia de las selectivas, donde encontramos de ambas tendencias).

Es debido a lo anterior, que clasificaremos las universidades en cuatro tipos:

- a) *Estatat*: se considera como universidades estatales, a aquellas que presentan un régimen de propiedad de tipo estatal. Se encuentran agrupadas en el Consorcio de Universidades Estatales de Chile.
- b) *Privada tradicional*: se considera como universidades privadas tradicionales, a aquellas que siendo privadas, fueron creadas anterior a la reforma educacional de los 80's. Se encuentran agrupadas en el "G9".
- c) *Privada no tradicional selectiva (PNTS)*: se considera como universidades PNTS, a aquellas que tengan un puntaje promedio PSU para el proceso de admisión 2017-2018 superior a 550 puntos. Según Torres y Zenteno (2011), estas universidades concentran funciones tanto de docencia como de investigación.
- d) *Privada no tradicional no selectiva (PNTNS)*: se considera como universidades PNTNS, a aquellas que tengan un puntaje promedio PSU para el proceso de admisión 2017-2018 superior a 550 puntos. Siguiendo con lo expuesto por los autores citados anteriormente, estas universidades presentan bajos niveles de investigación, concentrándose principalmente en la docencia como función institucional.

Se ha descartado a las siguientes universidades de la base de datos: Universidad de Atacama, Universidad de Aysén, Universidad Católica Silva Henríquez, Universidad de

¹² Dicha información ha sido extraída del sitio web mifuturo.cl dependiente del Ministerio de Educación de Chile.

Artes y Ciencias Sociales (ARCIS), Universidad del Mar, Universidad La Araucana, y la Universidad Tecnológica de Chile (INACAP)¹³. Lo anterior, debido a que dichas universidades presentan datos perdidos lo que, como se verá a continuación, dificulta la utilización del ACM. Lo anterior nos deja una base de datos con un total de 55 universidades:

Tabla 2
Listado de universidades

Tipologías	Universidades
Estatal	Universidad Arturo Prat
	Universidad de Antofagasta
	Universidad de Chile
	Universidad de La Frontera
	Universidad de la Serena
	Universidad de los Lagos
	Universidad de Magallanes
	Universidad de O'higgins
	Universidad de Playa Ancha
	Universidad de Santiago de Chile
	Universidad de Talca
	Universidad de Tarapacá
	Universidad de Valparaíso
	Universidad del Bio-Bio
	Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
Universidad Tecnológica Metropolitana	
Privada tradicional	Pontificia Universidad Católica de Chile
	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
	Universidad Austral de Chile
	Universidad Católica de la Santísima Concepción
	Universidad Católica de Temuco
	Universidad Católica del Maule
	Universidad Católica del Norte
	Universidad de Concepción
Universidad Técnica Federico Santa María	

¹³ Es necesario destacar que entre que se elaboro el proyecto de investigación y el momento de entrega de la presente memoria de título han sido intervenidas o cerradas algunas instituciones de educación superior. En general, corresponden a una gran cantidad de instituciones que no poseen información en las bases de datos del CNED. Se puede constatar a partir de aquello, que la ausencia de información en el sitio web es de alguna forma un indicador de que una institución de educación superior pueda o no estar en peligro de cierre o intervención.

Privada no tradicional selectiva	Universidad Adolfo Ibañez
	Universidad de los Andes
	Universidad Diego Portales
	Universidad del Desarrollo
	Universidad Alberto Hurtado
	Universidad Finis Terrae
	Universidad Mayor
	Universidad Andrés Bello
	Universidad San Sebastián
Privada no tradicional no selectiva	Universidad Chileno-Británica de Cultura
	Universidad Autónoma de Chile
	Universidad Academia de Humanismo Cristiano
	Universidad Central de Chile
	Universidad Santo Tomás
	Universidad Adventista de Chile
	Universidad Gabriela Mistral
	Universidad Bernardo O'higgins
	Universidad de Viña del Mar
	Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación
	Universidad Iberoamericana de Ciencias y Tecnología
	Universidad Pedro de Valdivia
	Universidad del Pacífico
	Universidad de las Américas
	Universidad La República
	Universidad SEK
	Universidad de Aconcagua
	Universidad Miguel de Cervantes
	Universidad Los Leones
	Universidad Bolivariana
Universidad de Ciencias de la Informática	

4.1.2. Técnica de producción de información

A partir de las cifras entregadas por el CNED, se pretende recopilar indicadores que permitan analizar comparativamente, y asociar, los conceptos de flexibilidad y precariedad en las distintas universidades presentes en el sistema educacional chileno. Entre la información que entrega la base de datos, se encuentran como principales: la cantidad de estudiantes por universidad, cantidad de docentes por universidad, la cantidad de horas que cada docente tiene por contrato (incluido el tipo de contrato), la cantidad de docentes

mujeres y hombres, cantidad de docentes con posgrados, entre otros. El mismo CNED elabora una serie de índices relevantes a partir de múltiples variables; los cuales serán tomados en cuanto para los índices conceptuales que se pretenden esbozar.

A continuación se presenta un cuadro resumen (Tabla 3) que explica, y justifica, las variables que se utilizará; además de presentar la dimensión conceptual a la que pertenece:

Tabla 3
Operacionalización conceptual

Concepto	Dimensión	Variable
Flexibilidad	Del mercado laboral	<i>Docentes con jornada completa:</i> porcentaje del personal académico de la universidad contratado con jornada completa. Los contratos en otro tipo de jornada presentan mayor flexibilidad que los contratos en jornada completa. Por tanto, para medir flexibilidad del mercado laboral, utilizaremos el porcentaje de académicos sin contrato por jornada completa.
		<i>N° de Matrícula total en relación al n° de Académicos total:</i> corresponde a la cantidad de estudiantes que existen en relación a la cantidad de académicos. Se sostiene que mientras mayor sea esta razón, más precario se vuelve el trabajo.
Precarización	De la jornada laboral	<i>Horas de académicos por estudiante:</i> corresponde a la cantidad de horas en total que las y los académicos tienen, por contrato, en relación a la cantidad de estudiantes. Mientras menos horas se tengan, más precario es el trabajo.
		<i>Cantidad de empleos en universidades:</i> se utilizará porcentaje de las y los académicos que trabajos en tres instituciones de educación superior o más (dicho porcentaje estaría más precarizado que el resto).
		<i>N° de Académicos por programa de estudio:</i> corresponde a la cantidad de académicos disponibles por promedio de la cantidad de programas de educación superior de cada institución. Se entiende que a menor cantidad de académicos por programa habrá mayor precarización.

Del trato justo	<p><i>Total de académicos hombres en relación al total de académicas mujeres:</i> corresponde a la relación existente entre cantidad de hombres y mujeres académicas. A mayor cantidad de hombres en relación a las mujeres se percibe un trato de género mucho más injusto, por lo que a su vez se considera aún más precario.</p> <hr/> <p><i>Total de académicos hombres con jornada completa en relación al total de académicas mujeres con jornada completa:</i> conserva la misma lógica de la variable anterior, pero sólo incluyendo al universo de académicos y académicas con jornada completa (por tanto, la posición de más privilegio y menos precarizada). A mayor cantidad de hombres con jornada completa en relación a las mujeres con jornada completa se percibe un trato de género mucho más injusto (y por tanto, más precario).</p> <hr/>
--------------------	---

El concepto de flexibilidad será cuantificado a través de la variable “*Docentes con jornada completa*”; debido a que, en términos contractuales, se considera como más flexibles a aquellas y aquellos académicos que estén contratados con regímenes de contrata u honorarios (en contraposición a quienes presentan planta académica o jornada completa). Para lo anterior, se utilizará la información presente en la base de datos de forma inversa; esto quiere decir, que valuaremos a las y los académicos que no poseen jornada completa, donde mayor cantidad de académicos sin jornada completa se considerarán como un mayor nivel de flexibilidad en cada universidad. Dicha variable comprenderá la totalidad del índice de flexibilidad, el cuál será descrito en términos porcentuales.

Para el concepto de precariedad valuaremos dos dimensiones: (1) precariedad de la jornada laboral, y (2) precariedad del trato justo. En la primera dimensión se utilizarán cuatro variables; la primera representa la relación existente entre la cantidad de académicos de cada universidad y la matrícula de dicho establecimiento. Aquello se considera como un indicador de precariedad, debido a que mayor número de estudiante implica mayor esfuerzo para la realización de cátedras y cursos, a la vez que una mayor demanda de atención por parte de las y los estudiantes. Dicha situación, ya ha sido problematizado para el caso de la

docencia en educación básica y media en el país; considerando que una mayor cantidad de alumnos por sala implican una intensificación del trabajo, que lleva a su vez a un proceso de precariedad (Cornejo, 2009). Para el caso de la variable, se entenderá que a mayor cantidad de estudiantes por académico tendremos un mayor nivel de precariedad.

La segunda variable guarda relación con la cantidad de horas semanales que las y los académicos, por universidad, tienen disponible para cada estudiante. Lo anterior ha sido calculado a través de la suma total de las horas de las y los académicos de cada universidad dividida en la cantidad de estudiantes de cada establecimiento universitario. Se considera que menor cantidad de horas por estudiante conlleva mayores dificultades para ejercer el rol docente en relación a quienes presentan mayores horas disponibles para ejercer su rol. Por tanto, menor cantidad de horas de académicos por estudiantes las razonaremos como un mayor nivel de precariedad.

La tercera variable será la proporción de académicos que presentan tres o más empleos¹⁴; lo anterior, ya que la suma de distintas jornadas laborales en total sólo aumenta la cantidad de horas que el académico emplea en su trabajo, lo que nos indica una diferencia en relación a quienes sólo presentan un empleo y dedican sus esfuerzos a dicha labor. Por tanto, mayor cantidad de académicos con tres o más empleos, nos dará cuenta de un mayor nivel de precariedad.

En cuarto, y último lugar para la dimensión de precariedad de la “jornada laboral”, se utilizará la variable cantidad de académicos por cantidad de programas de estudio. Lo anterior, debido a que la menor presencia de académicos en cada programa de estudio puede ser indicador de mayor carga laboral para estos (en relación a aquellos programas que tienen una mayor cantidad de profesionales a cargo). Por tanto, a menor cantidad de académicos por programa, entenderemos que se está en presencia de un mayor nivel de precariedad.

En el caso de la segunda dimensión de la precariedad, llamada “del trato justo”, se utilizará principalmente indicadores de desigualdad de género; específicamente de

¹⁴ El hecho de que sean tres o más empleos, y no otra medida, se debe en parte a las limitaciones de los indicadores entregados por el CNED (no se presenta los promedios de cantidad de empleos de los académicos por cada institución).

desigualdades de la mujer al frente dominio masculino. Lo anterior ya ha quedado evidenciado en la literatura sobre trabajo (Federici, 2013; Gamero, 2011; Leiva, 2000) y específicamente en la literatura sobre la profesión académica (Berrios, 2007; Berrios, 2005).

La primera variable que se utilizará, para la construcción de la presente dimensión, indica la proporción de académicos hombres en relación a la cantidad de mujeres. Dicha variable se utilizará asumiendo la dominación masculina que Berrios constata en sus estudios; lo que en su defecto debiese mostrarnos una proporción desigual los puestos de trabajo en el mercado académico. Por otro lado, la segunda variable utiliza la misma proporción antes señalada, pero contabilizando sólo a aquellos académicos y académicas que estén en posesión de un contrato con jornada completa. Dicha desigualdad debiese profundizarse en esta última variable, debido a que a medida que los niveles jerárquicos suben las desigualdades debiesen ir profundizándose (Berrios, 2005).

Las 6 variables correspondientes a precarización serán comparadas y asociadas por separado (en el apartado descriptivo) con el grado de flexibilidad contractual; en cambio, para la aplicación del ACM se utilizará el modelo en su conjunto.

4.1.3. Técnica de análisis

En primera instancia, se procederá a analizar la información a partir de estadísticos descriptivos, frecuencias y correlaciones simples de Pearson entre las distintas variables obtenidas. Posteriormente, procederemos a realizar un ACM con el modelo en su conjunto. Se opta por este último tipo de análisis multivariado, debido a que se cumple con las condiciones que este establece: presencia de variables (cualitativas, nominales u ordinales) y tamaño muestral adecuado tal que sea capaz de impedir que existan celdas de la tabla de contingencia con valores cero (variables sin respuesta) (Vivanco, 1999; Greenacre, 2008).

La primera de las condiciones se cumple, ya que se pueden recodificar las variables de nivel de medida razón en ordinales. Para aquello, calculamos la diferencia entre el valor máximo y el mínimo; y luego lo dividimos por tres para generar tres tramos de respuesta

(los que denominaremos: bajo, medio y alto¹⁵). Por otra parte, la segunda condición se cumple ya que al momento de construir la base de datos se utiliza un criterio de tipo *listwise* (esto quiere decir, no se contabilizan aquellos casos, o universidades, en los que falta información para cada una de las variables).

Se descartan otro tipo de técnicas de análisis multivariado debido a lo complejo de trabajar con: (1) una base de datos pequeña y (2) valores generados a partir de promedios institucionales y no observables directos (por ejemplo, siendo la unidad de observación las y los académicos o las y los estudiantes). El análisis contendrá tanto una explicación de los valores estadísticos obtenidos al momento de construir el mapa perceptual como una interpretación de la asociación arrojada por el mapa.

4.2. Enfoque cualitativo

Se elabora, y analiza, información de carácter cualitativa a partir de las dimensiones conceptuales que han quedado fuera del análisis en el apartado cuantitativo¹⁶. Para lo anterior se procederá a: delimitar conceptualmente la muestra, caracterizar la técnica que utilizaremos para producir información, y describir la técnica que se utilizará para analizar/interpretar las experiencias de las y los profesionales académicos.

4.2.1. Muestreo

A diferencia de lo esbozado en el apartado cuantitativo, emplearemos un muestreo que dé cuenta de la realidad de las y los profesionales académicos de la región Metropolitana (y

¹⁵ Esta recodificación no se realiza en pos de cada variable en términos numéricos, sino en pos de que tan precaria es cada variable; es por lo anterior que las variables donde la relación de asociación establecida de forma hipotética es inversa (por ejemplo, a menor horas académicas por estudiantes existe mayor precarización) serán recodificadas de forma inversa tal que indiquen altos y bajos niveles de precarización (y no altos y bajos niveles de la variables numérica en cuestión).

¹⁶ Se opta por la profundización de las dimensiones del concepto de precariedad dejando de lado el concepto de flexibilidad durante el análisis cualitativo. Lo anterior, debido a que las distintas dimensiones de flexibilidad, a modo de supuesto y en base a los antecedentes, es posible que no se encuentren, a priori, en el caso de la profesión académica; ejemplo: la externalización de funciones. A partir de lo señalado en la literatura, se considera que la principal forma de flexibilidad en la profesión académica remite al contrato (por lo tanto a la misma variable medida en el apartado cuantitativo). Sin embargo, para la realización de las entrevistas se considera el régimen contractual que presenta el entrevistado o entrevistada (a modo de variable de caracterización). Lo anterior no quita el hecho, de que durante el desarrollo de las entrevistas los mismos sujetos asocien formas precarias a lógicas flexibles distintas al régimen contractual; en dicho caso, y debido a la emergencia de dichos elementos en el discurso de los entrevistados, es que utilizaremos dimensiones de flexibilidad distintas de la contractual (no se descartarán, a priori, dimensiones que emerjan durante las entrevistas).

no del país). Esto se debe a limitaciones de tipo presupuestarias de la investigación¹⁷, lo que permite sólo dar cuenta de la realidad de las condiciones del trabajo en una región específico.

Realizaremos un muestreo por “juicio”, el cuál en palabras de Navarrete consiste en *“la selección de las unidades a partir sólo de criterios conceptuales, de acuerdo a los principios de la representatividad estructural”* (2000, pág. 169). Dichos principios de representatividad (o posición) estructural serán explicados a continuación, y basados en los primeros criterios de delimitación que ya se han esbozado en el apartado cuantitativo.

Entre los criterios de selección muestral, se empleará en primera instancia el tipo de universidad del que proviene cada académico o académica; lo anterior ya ha sido planteado en la clasificación de tipología de universidades del apartado cuantitativo. Además, como segunda variable, se considerará el tipo de disciplina al que pertenece la o el académico; para lo anterior estableceremos dos tipologías: (1) ciencias naturales, salud e ingeniería, (2) humanidades, ciencias sociales y artes. Sin entrar en una discusión epistemológica sobre las disciplinas presentes en la universidad, se opta por dicha clasificación debido a las características que diferencian a estas cuatro áreas y que dichas áreas son utilizadas de forma basal para la creación de facultades al interior de las distintas universidades.

Por último, se introducirá como variable el tipo de contrato, siendo de interés para la investigación quienes tengan contrato de planta (forma menos flexible) y quienes tengan contrato de honorarios (forma más flexible). Pese a que se espera que en las entrevistas se asocien formas flexibles a formas precarias, utilizaremos la variable de flexibilidad en el contrato con un fin de caracterización de las posiciones que se ocupan al interior del trabajo académico.

Por último se empleará la variable género con tal de poder especificar las realidades que tanto hombres, como mujeres, viven dentro del contexto académico¹⁸; lo anterior a partir de

¹⁷ Queda abierto para futuras investigaciones, el completar dicho muestreo con tal de dar cuenta de las distintas realidades que se pueden vivir a partir de la variable regional.

¹⁸ Se optará por una visión binaria de género (hombre/mujer) para efectos de la presente investigación; lo anterior se realiza por desconocer la existencia de diversidades de género al interior de la universidad, sino más bien por la dificultad que presenta la comparación con la información cuantitativa que viene ya

la importancia que tiene dicha variable en las conceptualizaciones de precarización (del “trato justo”) que se han esbozado anteriormente. Esta variable no se utilizará en la construcción de perfiles o posiciones estructurales por dos motivos: el primero es que aumentan al doble el número de entrevistas a realizar lo que excede los recursos con que se cuenta en la presente investigación. Por su parte, el segundo motivo dice relación con la presencia de grados de precarización y flexibilidad que se ha constatado en la revisión de literatura (Berrios, 2007; Berrios, 2005); lo que puede dificultar de sobremanera el encontrar, por ejemplo, posiciones donde académicas tengan contrato a planta dentro de carreras de áreas del conocimiento masculinizadas (por ejemplo, ingeniería y ciencias exactas).

Debido a lo anterior, la variable se considerará para cumplir una cuota de al menos 50% de académicas en el muestreo¹⁹. Todo lo anterior, nos deja el siguiente mapa muestral de los casos que necesitaremos para la región Metropolitana:

Tabla 4
Muestreo cualitativo región Metropolitana

Tipo de Universidad	Tipo de disciplina	Tipo de contrato
Estatal	Ciencias naturales, salud e ingeniería	Planta
	Humanidades, ciencias sociales y artes	Honorario
Privada tradicional	Ciencias naturales, salud e ingeniería	Planta
	Humanidades, ciencias sociales y artes	Honorario
Privada no tradicional selectiva	Ciencias naturales, salud e ingeniería	Planta
	Humanidades, ciencias sociales y artes	Honorario
Privada no tradicional no selectiva	Ciencias naturales, salud e ingeniería	Planta
	Humanidades, ciencias sociales y artes	Honorario

preestablecida en términos de género, y por la dificultad de encontrar voces disidentes en todas las universidades de la región (o la alta probabilidad de no encontrar información en algunos casos).

¹⁹ Lo anterior, incluso suponiendo, a modo de hipótesis y según la literatura revisada, que existan una concentración de académicas en posiciones más flexibles en términos contractuales.

Esto nos deja un total de 16 casos para la construcción de la muestra, los cuales serán contactados vía correo electrónico a través de la información disponible en la web de las instituciones de educación superior. Dichos 16 casos serán seleccionados del siguiente listado de universidades²⁰:

Tabla 5
Listado de universidades disponibles para utilizar en el muestreo cualitativo

Tipologías	Universidades
Estatal	Universidad Arturo Prat
	Universidad de Chile
	Universidad de los Lagos
	Universidad de Santiago de Chile
	Universidad de Talca
	Universidad de Valparaíso
	Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
	Universidad Tecnológica Metropolitana
Privada tradicional	Pontificia Universidad Católica de Chile
	Universidad Técnica Federico Santa María
Privada no tradicional selectiva	Universidad Adolfo Ibañez
	Universidad de los Andes
	Universidad Diego Portales
	Universidad del Desarrollo
	Universidad Alberto Hurtado
	Universidad Finis Terrae
	Universidad Mayor
	Universidad Andrés Bello
Universidad San Sebastián	
Privada no tradicional no selectiva	Universidad Chileno-Británica de Cultura
	Universidad Autónoma de Chile
	Universidad Academia de Humanismo Cristiano
	Universidad Central de Chile
	Universidad Santo Tomás
	Universidad Gabriela Mistral
	Universidad Bernardo O'higgins
Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación	

²⁰ Se ha dejado fuera a las mismas universidades del muestreo cuantitativo debido al difícil acceso de información pública que estas presentan, así como también para beneficiar la posibilidad comparación cuantitativa/cualitativa en ciertas universidades. Además, se han dejado fuera a las universidades regionales que no imparten docencia en la Región Metropolitana.

Universidad Iberoamericana de Ciencias y Tecnología
Universidad Pedro de Valdivia
Universidad del Pacífico
Universidad de las Américas
Universidad La República
Universidad SEK

4.2.2. Técnica de producción de información

Para producir la información necesaria realizaremos entrevistas semi estructuradas (Valles, 1999; Valles, 2002) para los 16 casos presentados anteriormente. Dicha técnica de producción, en palabras de Taylor y Bogdan, pretende comprender *“las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras”* (1987, pág. 101). Dichas entrevistas tendrán el carácter de ser “semi-directivas” (también conocidas como “semi-dirigidas” o “semi estructuradas”), lo que en palabras de Julio Mejía remite la construcción, por parte del investigador, de *“un plan detallado, es decir, con la estructura y los contenidos de la entrevista”* (2002, pág. 147), donde además existe *“una gran flexibilidad respecto a la manera, el orden, y el lenguaje con que se hacen las preguntas”* (2002, pág. 147). Este tipo de entrevista, nos permitirá estructurar la entrevista a partir de las dimensiones de precariedad y flexibilidad sistematizadas anteriormente, así como dejar espacio para que nuevos elementos surjan durante la entrevista y el análisis²¹.

Si bien no se pregunta explícitamente por lógicas de flexibilidad del trabajo (más allá del tipo de contrato que posee cada entrevistado o entrevistada), siguiendo la línea de las hipótesis planteadas anteriormente, se espera que dentro del discurso de las y los entrevistados aparezcan las lógicas flexibles sin ser preguntadas directamente. En concreto, se espera que al momento de reflexionar respecto a condiciones precarias de su trabajo aparezcan posibles justificaciones, dichas por los mismos académicos/as, en base a las lógicas flexibles/o menos flexibles que viven diariamente. Por tanto, si bien no es un

²¹ Se adjunta la pauta de la entrevista semi estructurada en el Anexo 2.

elemento que se pregunte directamente, si se espera el poder analizarlo en el transcurso de cada entrevista.

4.2.3. Técnica de análisis

La información producida, a partir de las entrevistas, será analizada a través del análisis de contenido. Dicha técnica en palabras de Hostil y Stone, citado por Jaime Andréu Abela, se define como “(...) una técnica de investigación para formular inferencias identificando de manera sistemática y objetiva ciertas características específicas dentro de un texto” (Abela, 2002, pág. 3). El sistema de categoría que se utilizará para analizar las transcripciones será construido a partir de la operacionalización conceptual ya esbozado; tendiendo a incluir elementos que no sea posible categorizar y que escapen a los antecedentes recogidos para el concepto de precariedad y flexibilidad. La pauta de entrevista presentada, por tanto, a su vez sirve de pauta de análisis al haberse elaborado, de forma previa, a través de una serie de elementos teóricos presentes en la revisión de antecedentes.

Lo anterior quiere decir, que la lectura de las transcripciones se realizará buscando aquellos “sentidos” que doten de contenido a las dimensiones de los dos conceptos construidos en la presente investigación; considerando a su vez las variables de caracterización que hemos establecido con tal de ver diferencias entre las posiciones estructurales de los sujetos (Ibáñez, 1991; Canales, 2006).

Dichos “sentidos” nos permitirán re-construir el imaginario social que las y los académicos tienen respecto a sus propias condiciones laborales. Para efecto de la presente investigación se entenderá la noción de imaginario social tal como lo plantea Juan Luis Pinto, citado por Manuel Antonio Baeza: “(...) esquemas construidos socialmente que nos permiten percibir, explicar e intervenir en lo que en cada sistema social se considere como realidad” (Baeza, 2000, pág. 34); a la definición, Baeza agrega que no sólo se presentan como esquemas construidos socialmente, sino que son “esquemas construidos y simbolizados socialmente” (Baeza, 2000, pág. 34).

5. Hacia una panorámica de la profesión académica en Chile

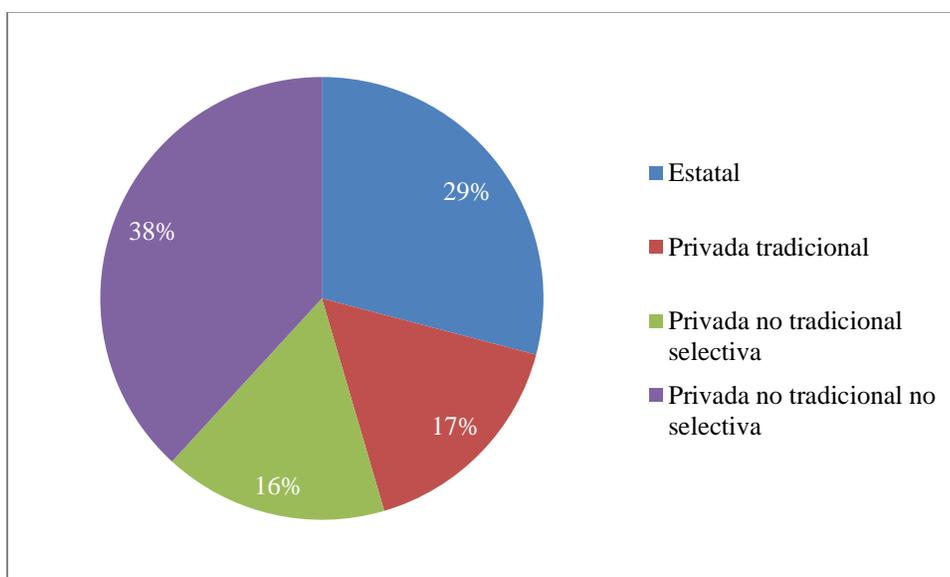
A continuación se presentan los hallazgos del proceso de investigación. En primera instancia se presenta la información de carácter cuantitativo a partir del análisis de la información en términos descriptivos, luego bivariado a partir de correlaciones simples de Pearson, y por último la lectura del mapa arrojado por el ACM. Luego se da cuenta del análisis de la información cualitativa considerando el análisis de cada tópico esbozado en la pauta, de entrevista, a partir de la operacionalización conceptual del concepto de precariedad.

5.1. Asociando precariedad y flexibilidad: análisis cuantitativo

5.1.1. Describiendo las condiciones laborales

Según las tipologías de universidades establecidas (ver Gráfico 1), las universidades estatales comprenden el 29% del total de la muestra, las privadas tradicionales 17%, PNTS 16%, y PNTNS un 38%; lo anterior muestra como las instituciones de tipo no tradicional comprenden una mayoría dentro del sistema de educación superior. Esto corresponde en términos proporcionales con la población de estudio.

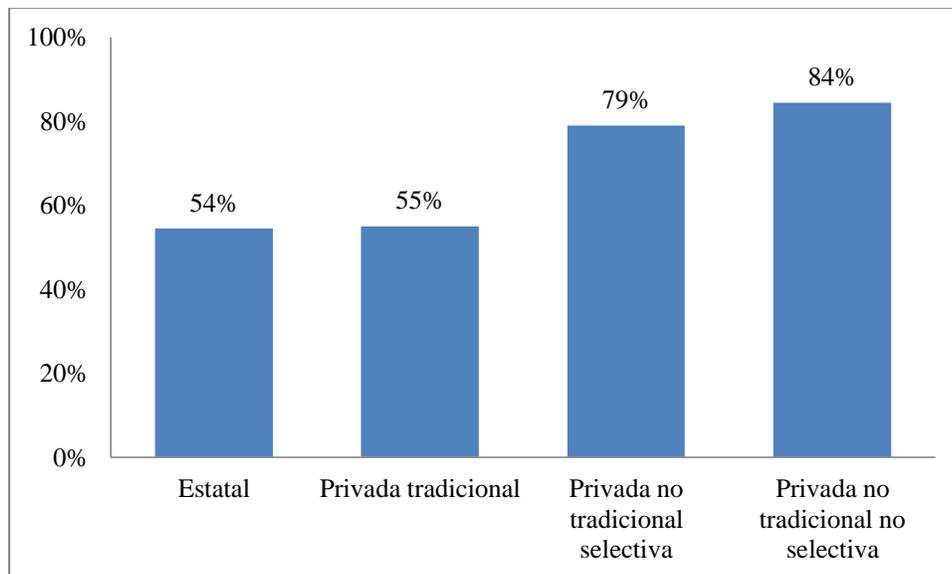
Gráfico 1
Distribución de la muestra según las tipologías delimitadas



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la muestra recopilados por el CNED. Se excluye a la Universidad de Atacama, Universidad de Aysén, Universidad Católica Silva Henríquez, Universidad de Artes y Ciencias Sociales (ARCIS), Universidad del Mar, Universidad La Araucana, y la Universidad Tecnológica de Chile (INACAP).

A nivel descriptivo, la variable flexibilidad contractual (ver Gráfico 2), medida a través de la proporción de académicos con contratos laborales flexibles, muestra que la mayor proporción de flexibilidad promedio se encuentra en las universidades PNTNS (84%), a su vez que el menor nivel de flexibilidad lo encontramos en las universidades privadas tradicionales (55%) y estatales (54%). Lo anteriormente expuesto concuerda con lo planteado a nivel de hipótesis; donde se consideraba que debiese existir menor flexibilidad en las universidades de tipo estatal así como también en aquellas consideradas “públicas”.

Gráfico 2
Proporción de flexibilidad contractual promedio por tipo de universidad



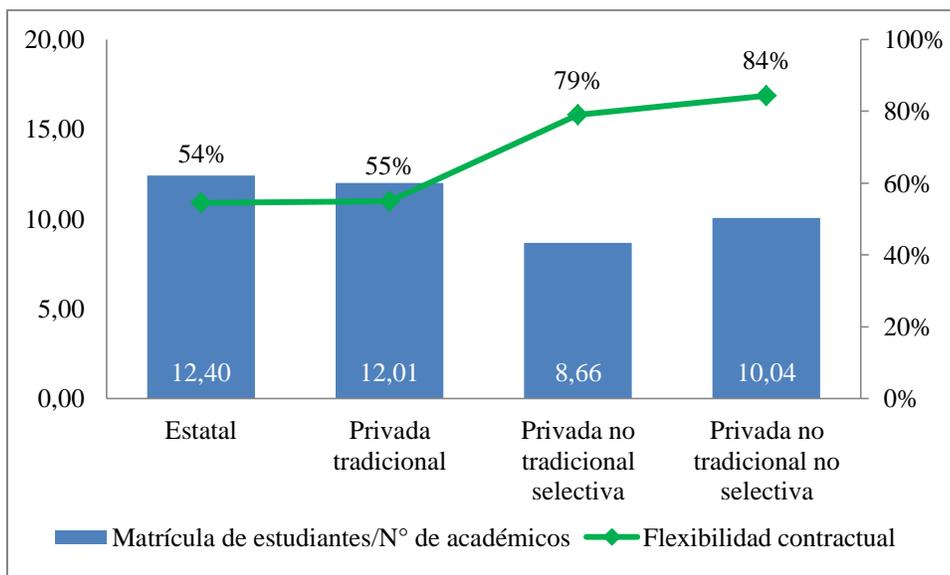
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la muestra recopilados por el CNED.

En tanto, al considerar la precarización de la jornada laboral, la variable “N° de Matrícula total en relación al n° de Académicos total” (ver Gráfico 3) muestra que las universidades estatales (12,4 estudiantes por profesor), y las universidades privadas tradicionales (12,01) presentan mayores niveles de precarización que las universidades privadas no tradicionales. Esto contradice las hipótesis establecidas anteriormente dándose

un efecto inverso al esperado; esto puede deberse a que las universidades estatales y privadas tradicionales (cada una por separado) concentran un mayor número de programas y estudiantes que las universidades privadas no tradicionales. Esto último puede parecer contra intuitivo ya que las universidades privadas no tradicionales en su conjunto representan el 54% del sistema universitaria en Chile; sin embargo, estas promedian menos estudiantes por cada casa de estudio (9.342) que las universidades estatales (10.152) y las privadas tradicionales (16.087)²².

Esta relación observada a nivel descriptivo queda confirmada al realizar correlaciones simples de Pearson²³; donde a nivel de ambas variables se obtiene un valor de -0,41 lo que puede ser considerado como una correlación inversa de fuerza media²⁴. Dicho relación se observa con una fuerza bastante alta cuando se considera solo a las universidades PNTS (-0,81).

Gráfico 3
Cantidad de estudiantes por cada académico



²² Información obtenida del sitio web oficial del CNED.

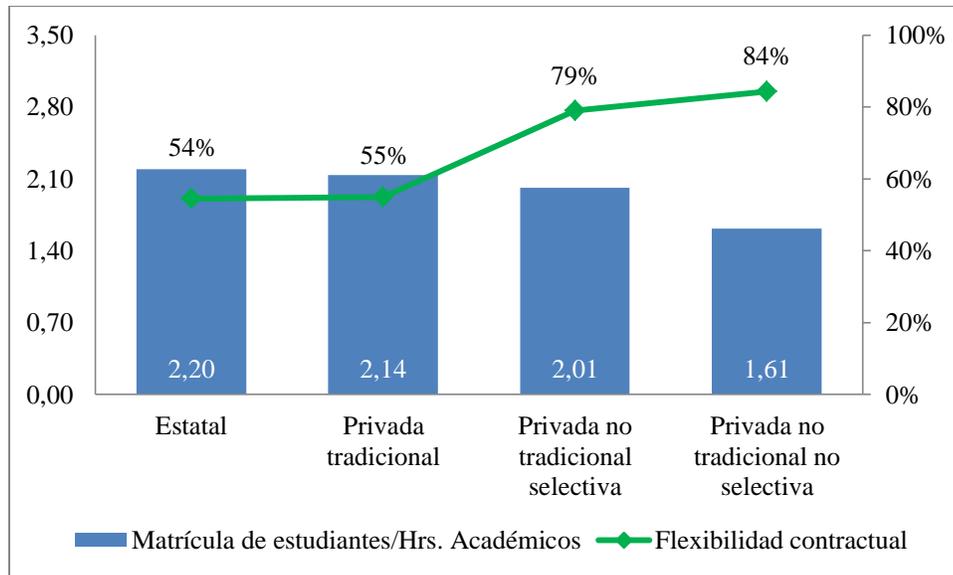
²³ La correlación es significativa el nivel 0,01.

²⁴ Para la interpretación de los coeficientes de Pearson se utilizarán los criterios establecidos por Cohen (1988) para dar cuenta de la fuerza de la relación entre las variables utilizadas. Estos criterios consideran que valores entre 0 y 0,1 dan cuenta de una fuerza de relación nula, de 0,1 a 0,3 una fuerza de relación baja, de 0,3 a 0,5 una fuerza de relación media, y de 0,5 hasta 1 una fuerza de relación alta. Para este último rango se debe tener cuidado con valores extremadamente altos ya que pueden estar influidos por la presencia de colinealidad en las variables.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la muestra recopilados por el CNED.
 Como segunda variable se adjunta en verde flexibilidad contractual para la comparación descriptiva.

Por su parte, y siguiendo con la precarización de la jornada laboral, al considerar la cantidad de horas de las y los académicos por estudiante (ver Gráfico 4) es posible notar que esta marca su mayor promedio en las universidades estatales (2,20 hrs. por estudiante) y la menor en las universidades PNTNS (1,61 hrs. por estudiante). Este indicador cumple con la hipótesis formulada, ya que a medida que aumenta la flexibilidad según el tipo de universidad, este indicador disminuye; lo que se ve respaldado por una correlación de Pearson²⁵ de -0,44 (de fuerza media) para la relación entre el indicador y la flexibilidad contractual.

Gráfico 4
Horas de académicos por estudiante



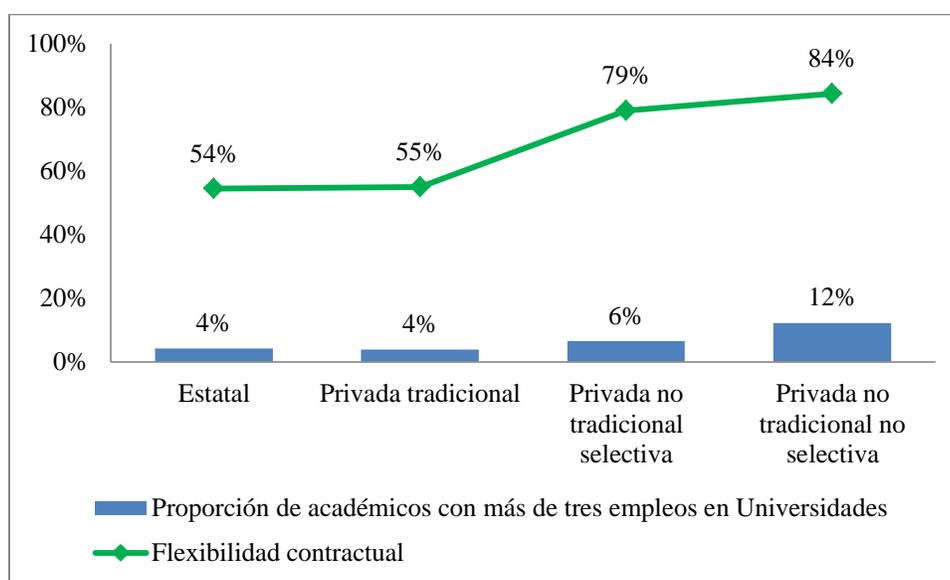
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la muestra recopilados por el CNED.
 Como segunda variable se adjunta en verde flexibilidad contractual para la comparación descriptiva.

Al considerar la proporción de académicos con más de tres empleos en universidades (ver Gráfico 5), es posible notar que estos concentran en mayoría en las universidades

²⁵ La correlación es significativa el nivel 0,03.

PNTNS (12%) mientras que la proporción más baja se encuentra tanto en las universidades estatales como en las privadas tradicionales (ambos grupos con un 4%). En este caso, se cumple la hipótesis declarada en la presente investigación, ya que, tal como muestra el Gráfico 5, en presencia de mayores niveles de flexibilidad contractual encontramos mayor proporción de académicos con más de tres trabajos. Esto queda confirmado a través de la correlación de Pearson²⁶ que arroja un valor de 0,53 (con una alta fuerza de relación entre las variables).

Gráfico 5
Proporción de académicos con más de tres empleos en universidades



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la muestra recopilados por el CNED. Como segunda variable se adjunta en verde flexibilidad contractual para la comparación descriptiva.

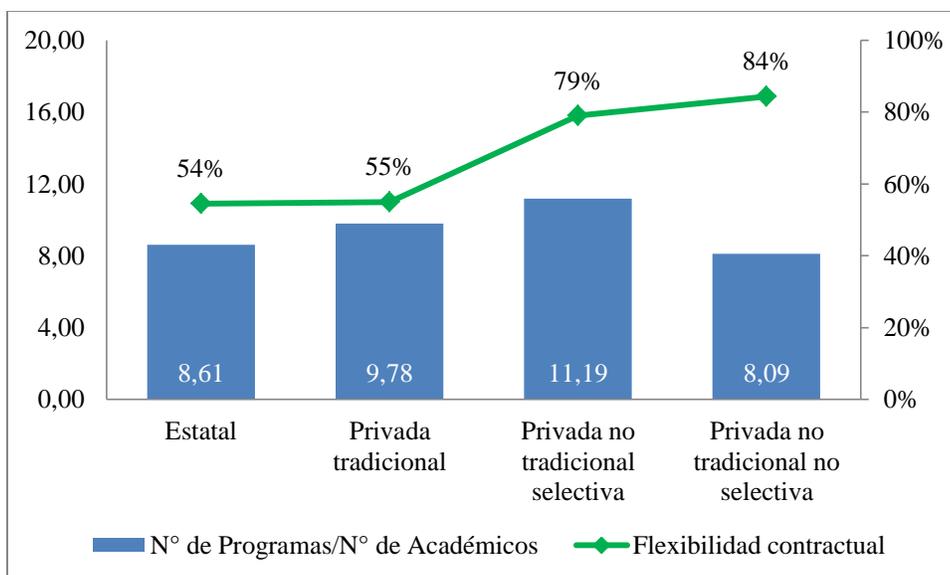
Tomando la cantidad de académicos por programa académico, es posible notar que la menor cantidad la concentran las universidades PNTNS (8,09), mientras que la mayor cantidad en las universidades PNTS (11,19). La hipótesis no se cumple en este caso, debido a que si bien hay menor cantidad de académicos por programa académico en las universidades PNTNS, no ocurre el efecto inverso con las universidades estatales y las

²⁶ La correlación es significativa al nivel 0,04.

universidades privadas tradicionales (quienes concentran menor promedio de académicos que las universidades PNTS).

Esto queda confirmado a nivel de coeficiente de correlación de Pearson²⁷, ya que al considerar la variable flexibilidad contractual y cantidad de académicos por programa académico, estos arrojan una fuerza de asociación nula (-0,007); siendo media e inversa (-0,38) si consideramos sólo a las universidades PNTNS, tal como sugerimos a nivel de hipótesis.

Gráfico 6
Cantidad de académicos por programa académico



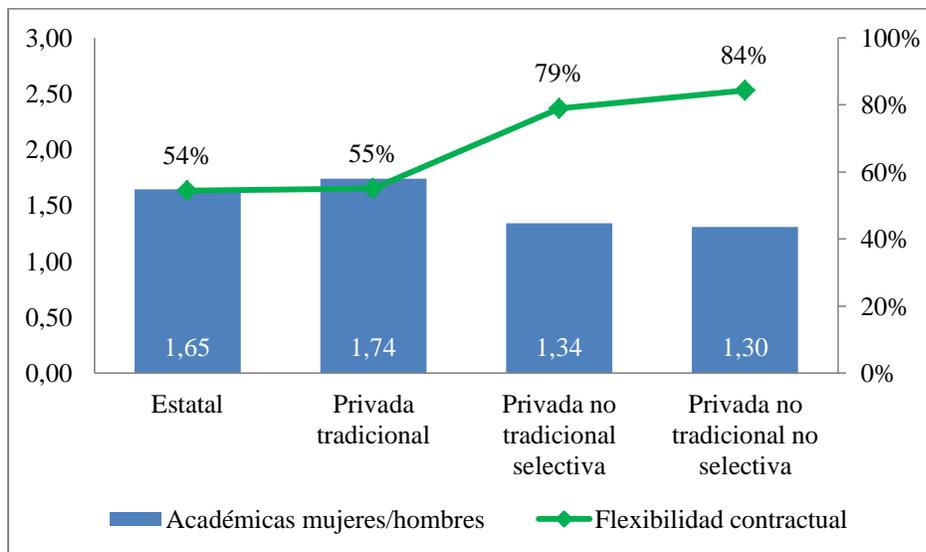
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la muestra recopilados por el CNED. Como segunda variable se adjunta en verde flexibilidad contractual para la comparación descriptiva.

Por otro lado, y pasando a la dimensión de precarización del trato justo, encontramos que la mayor cantidad de académicos (hombres) por cada académica (ver Gráfico 7) se da a nivel de las universidades privadas tradicionales (1,74), llegando a su nivel más bajo en las universidades PNTNS (1,3). Dicha tendencia se mantiene, y profundiza, al considerar la cantidad de académicos (hombres) con jornada completa en relación a cada académica con jornada completa (ver Gráfico 8): 1,85 en el caso de las universidades privadas

²⁷ La correlación es significativa el nivel 0,01.

tradicionales y 1,15 en el caso de las universidades PNTNS. Lo anterior, a nivel descriptivo, rechaza la hipótesis propuesta; y es rechazada de igual forma a nivel de correlación de Pearson²⁸ (con correlaciones de fuerza de asociación bajas del orden de -0,2 para ambas variables).

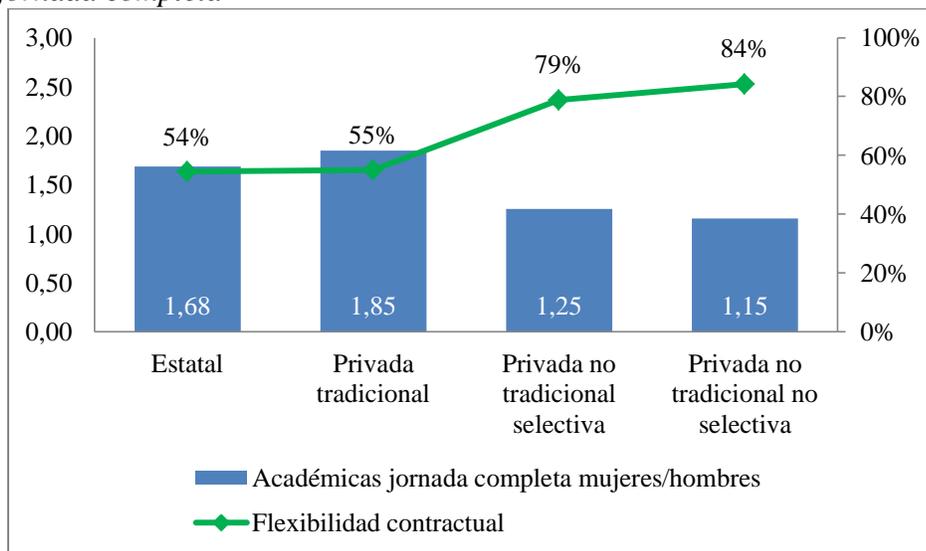
Gráfico 7
Cantidad de académicos por cada académica



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la muestra recopilados por el CNED. Como segunda variable se adjunta en verde flexibilidad contractual para la comparación descriptiva.

²⁸ La correlación es significativa el nivel 0,01.

Gráfico 8
Cantidad de académicos con jornada completa por cada académica con jornada completa



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la muestra recopilados por el CNED. Como segunda variable se adjunta en verde flexibilidad contractual para la comparación descriptiva.

Al interpretar los resultados de precarización del trato justo llegamos a dos explicaciones para sostener que las universidades privadas tradicionales precarizan más en términos de género que el resto de las universidades: en primera instancia, la presencia de la Universidad Técnica Federico Santa María dentro de este grupo condiciona el promedio alto que se obtiene a nivel de grupo de universidades (ya que para el primer caso obtiene un valor de 3,86 y para el segundo de 4,26 académicos por cada académica). Esto se explica, ya que dicha universidad concentra principalmente carreras del área de la ingeniería la cual, tal como indica la literatura, es un área del conocimiento masculinizada (García, 2006; Barberá, Candela, & Ramos, 2008; Cinta Rodríguez & Velázquez Mendoza, 2013; Gutiérrez & Duarte, 2010; Arango Gaviria, 2006).

En segunda instancia, si bien el valor numérico arrojado por la Universidad Técnica Federico Santa María es un valor extremo dentro de la muestra, encontramos valores sobre los promedios del resto de tipologías de universidades en casas de estudio tales como Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (1,67 y 1,79) y la Universidad Católica del Norte (1,83 y 1,92). Pese a que falte evidencia para confirmarlo, podemos sugerir que esto

puede deberse también a la influencia de la iglesia católica dentro de este grupo de universidades; la cual promueve lógicas conservadoras, que tal como Federici (2004) ha explicado, han favorecido la acumulación originaria capitalista y el dominio patriarcal históricamente.

Por otro lado, el hecho de que las universidades PNTNS presenten valores más bajos (por tanto, menos precarizantes en términos de trato justo), tal como ha sugerido Berríos (2007; 2008; 2005) para el caso chileno, puede deberse a que la profesión académica para las nuevas generaciones de académicos y académicas comienza en instituciones de educación superior de menor prestigio. El problema en términos de género se da en el salto a instituciones de mayor prestigio, donde las mujeres parecen quedarse realizando carrera académica en universidades PNTNS esto último se acentúa dependiendo del tipo área del conocimiento al que nos estemos refiriendo.

5.1.2. Correspondencia entre flexibilidad y precariedad

Para la realización del ACM, se construye un mapa perceptual que permita distinguir de forma visual asociaciones entre las distintas variables. La tabla de sedimentación (ver Tabla 6), muestra que las dos primeras dimensiones, las cuales son utilizadas para la construcción del mapa, concentran el 72,2 % de a varianza explicada.

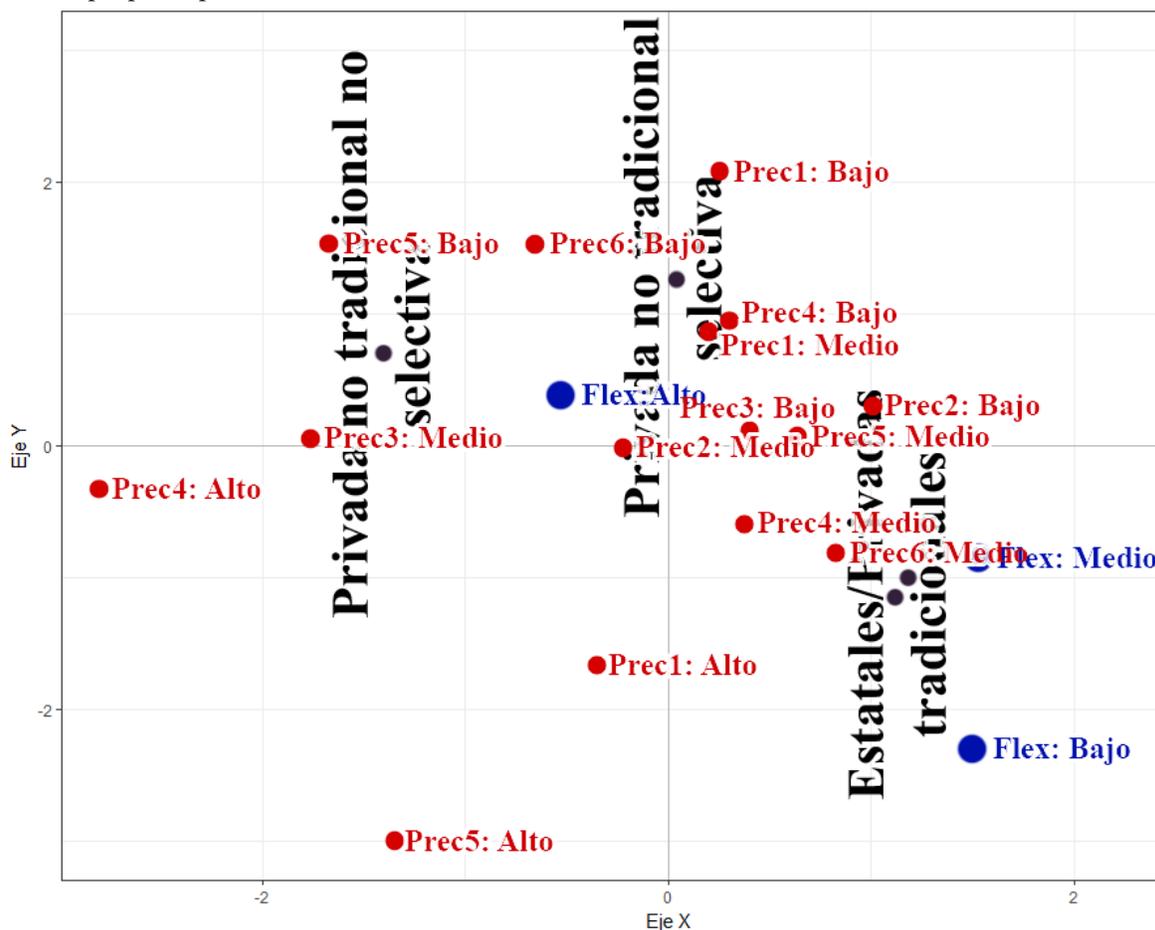
Tabla 6
Tabla de sedimentación

dim	value	%	cum%	scree plot
1	0.091137	43.6	43.6	*****
2	0.059734	28.6	72.2	*****
3	0.011364	5.4	77.7	**
4	0.002197	1.1	78.7	
5	0.000812	0.4	79.1	
6	0.000322	0.2	79.3	
7	1.1e-050	0.0	79.3	
Total	0.208904			

Fuente: esta tabla fue arrojada por el software R Studio durante el proceso de construcción del mapa perceptual.

La primera dimensión, correspondiente al eje X del mapa, según el análisis de la tabla de columnas²⁹ fue construida en mayor medida gracias a la contribución de las siguientes tres variables: horas de académicos por estudiante, cantidad de empleos en universidades, n° de académicos por programa de estudio. Por tanto la presencia de estas variables da cuenta de la explicación de la varianza de la dimensión (43,6%). En tanto, la segunda dimensión, correspondiente al eje Y del mapa, fue construida en mayor medida por las variables: n° de matrícula total en relación al n° de académicos total, total de académicos hombres en relación al total de académicas mujeres, y total de académicos hombres con jornada completa en relación al total de académicas mujeres con jornada completa.

Gráfico 9
Mapa perceptual



Fuente: el presente mapa perceptual fue editado visualmente para su presentación en la presente investigación. El mapa original arrojado por el software R Studio se adjunta como anexo (ver Anexo 5).

²⁹ Ver Anexo 4. Se revisó aquellas variables que aportarán mayor contribución (“ctr”) en la construcción de las dimensiones.

Flex: flexibilidad contractual, Prec1: n° de matrícula total en relación al n° de académicos total, Prec2: horas de académicos por estudiante, Prec3: cantidad de empleos en universidades, Prec4: n° de académicos por programa de estudio, Prec5: total de académicos hombres en relación al total de académicas mujeres, Prec6: total de académicos hombres con jornada completa en relación al total de académicas mujeres con jornada completa.

A primera vista (ver Gráfico 9), podemos notar dos grupos cortados por el eje Y: en el cuadrante I y II, se posicionan las universidades PNTS y las PNTNS; estando estas en medio del cuadrante II y las primeras en el cuadrante I pero muy cercano al eje X. Por otro lado, tenemos a las universidades estatales y las privadas tradicionales, muy cerca entre sí, en el cuadrante IV. Esto último nos indica que la relación que tienen estos dos tipos de universidad con las distintas variables es similar; pudiéndose incluso agrupar en un mismo grupo de análisis³⁰.

Las universidades estatales/privadas tradicionales están asociadas en el mapa a grados bajos y medios de flexibilidad contractual, mientras que las PNTS y las PNTNS a una alta flexibilidad; tal como se había visualizado en el análisis descriptivo.

A su vez, las universidades estatales/privadas tradicionales están asociadas muy cerca de niveles medio de precarización por n° de académicos por programa de estudio y total de académicos hombres con jornada completa en relación al total de académicas mujeres con jornada completa. Hacia el cuadrante I encontramos que este grupo de universidades se relaciona, más distante que con las variables anteriores, con horas de académicos por estudiante medio y bajo, cantidad de empleos en universidades bajo, y total de académicos hombres en relación al total de académicas mujeres medio. Con este grupo de universidades, al conseguir niveles bajos en las distintas variables, confirmamos nuestra hipótesis de menores grados de precarización en universidades que flexibilizan menos.

Las universidades PNTS, que se encuentran en el cuadrante I, se encuentran más próximas a n° de matrícula total en relación al n° de académicos total medio y bajo, así como n° de académicos por programa de estudio bajo. En tanto, las universidades PNTNS están próximas en el mapa al nivel medio de cantidad de empleos en universidades.

³⁰ En realidad, dicho grupo existe y se denomina Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH), que agrupa a universidades tradicionales estatales y privadas.

Mientras que, las universidades PNTS/PNTNS se encuentran más cercanas a grados bajos de precarización para el caso de las dos variables de trato justo.

En el cuadrante III no encontramos a ninguna tipología de universidad; pero sí a variables de precarización de nivel alto, como es el caso de n° de académicos por programa de estudio, n° de matrícula total en relación al n° de académicos total, Prec2: horas de académicos por estudiante, total de académicos hombres en relación al total de académicas mujeres. Esta última variable, que corresponde al nivel de precarización del trato justo en términos de género, se encuentra en el punto más lejano posible respecto a la posición de las tipologías de universidad; por tanto, si bien aporta varianza común al modelo escogido, no es posible asociarla a ningún tipo de universidad en el ACM.

N° de académicos por programa de estudio en nivel alto se encuentra mucho más cercana a universidades PNTNS (lo que concuerda con el análisis descriptivo y de correlaciones simples), y n° de matrícula total en relación al n° de académicos total nivel alto a las universidades estatales/privadas tradicionales. La primera relación de nivel alto corrobora la hipótesis propuesta, mientras que la segunda la rechaza.

5.2. La construcción del académico precarizado: análisis cualitativo

A continuación se presentan los resultados arrojados por la información cualitativa recogida a partir de las entrevistas semi estructuradas. Comenzaremos introduciendo con un resumen del relato contextual del terreno; para posteriormente dar cuenta de los resultados a partir de la información generada en cada uno de los tópicos presentes en la pauta diseñada.

El terreno se llevó a cabo desde Octubre de 2018 a Mayo de 2019; teniendo un período de imposibilidad de llevar a cabo el terreno de un mes (vacaciones). Se consiguió completar cada uno de los perfiles los cuáles se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 7
Resumen perfiles terreno cualitativo

Tipo de Universidad	Tipo de disciplina	Tipo de contrato	Entrevistado
Estatal	Ciencias naturales, salud e ingeniería	Planta	Héctor
		Honorario	Aldo
	Humanidades, ciencias sociales y artes	Planta	Gabriel
		Honorario	Alejandra B
Privada tradicional	Ciencias naturales, salud e ingeniería	Planta	Bárbara
		Honorario	Juan B
	Humanidades, ciencias sociales y artes	Planta	Ignacio
		Honorario	Andrea
Privada no tradicional selectiva	Ciencias naturales, salud e ingeniería	Planta	Claudia
		Honorario	Rocío
	Humanidades, ciencias sociales y artes	Planta	Paloma
		Honorario	Víctor
Privada no tradicional no selectiva	Ciencias naturales, salud e ingeniería	Planta	María
		Honorario	Alejandra A
	Humanidades, ciencias sociales y artes	Planta	Miguel
		Honorario	Juan A

El Anexo N°6 contiene el resumen de las notas de campo elaboradas durante el proceso de levantamiento de datos. Sin embargo, se resumirán a continuación las características y principales hallazgos del terreno: (1) el terreno se vio dificultado debido al pobre capital social y redes de contactos del investigador a cargo del proyecto así como la dificultad de acordar un horario en que las y los académicos estuviesen disponibles para realizar la entrevista, (2) en un principio se estipuló en el consentimiento informado que se solicitaba al entrevistado su nombre de pila para efectos de identificarlo en la investigación lo que fue rápidamente criticado por los entrevistados (optándose por utilizar “chapas” en una gran cantidad de entrevistados así como de distorsionar la voz de los audios a pedido de dos de los entrevistados), (3) una gran mayoría de entrevistas se realizaron en los mismos entornos

laborales de los entrevistados lo que puede dificultar la calidad del dato obtenido y (4) los perfiles elaborados corresponden con lo encontrado en la realidad salvo con una excepción: las y los académicos a honorarios comprenden un solo grupo ya que ninguno realiza trabajo exclusivamente en un tipo de universidad (trabajan en dos o más instituciones a la vez).

En específico esta última característica descrita, pese a las variables de caracterización utilizadas para complejizar la muestra, permite agrupar los perfiles en dos tipologías para efectos analíticos: el primer perfil lo consideraremos como el “académico privilegiado”, el cual se compone principalmente de académicos en posiciones de planta, y que tiene una diferenciación interna a partir de los criterios de género y el tipo de universidad en donde se tiene la planta (por ejemplo las mujeres de planta son menos privilegiadas que los hombres de planta, y los académicos de planta de universidades estatales son más privilegiados que académicos de planta en universidades privado no tradicionales), y el segundo perfil lo denominaremos como el “académico precario”, el cual se compone principalmente de las y los académicos a honorarios que cumplen diversas funciones en distintos tipos de instituciones de educación superior. El primer perfil se compone de académicos principalmente mayores, con una trayectoria más establecida, así como amplia experiencia académica; mientras que el segundo perfil remite más bien a jóvenes aspirantes a académico, que no poseen tanta experiencia académica.

Estos dos perfiles son la base del imaginario social que las y los académicos construyen a partir de sus percepciones entorno a sus propias condiciones laborales.

5.2.1. La “producción” del sueldo

En primera instancia, la “producción del sueldo” la asociamos principalmente al traslado de la responsabilidad respecto al salario desde el capitalista al trabajo que caracteriza la “nueva cuestión” social (Castel, 1997): ya no es el empresario quien debe preocuparse de brindar un salario, lo que da nacimiento al trabajador como “asalariado”, sino que es el mismo trabajador quien debe construir, reunir, y producir su propio sueldo. Esto se masifica debido a la introducción de lógicas de flexibilidad a partir del *new management* como paradigma ideológico (Boltanski & Chiapello, 2002), que vuelve a los

trabajadores en “empresarios de sí mismos” (Foucault, 2007) y “emprendedores” (Fridman, 2019).

Esto último no sólo implica un traslado de la responsabilidad, lo que contribuye a la incertidumbre (la cuál como patología será tratada más adelante), sino que del mismo modo da cuenta de prácticas del capitalismo insertas con el objetivo de “aumentar la productividad” del mismo trabajador; esto se ve tanto en la lógica de los “bonos” como también en la realización de “horas extras” (De la Garza, 1997). Para el caso de investigación, la “producción del sueldo” tiene una doble connotación: una negativa y una positiva.

La negativa se asocia principalmente a los trabajadores a honorarios, debido a que para que puedan conseguir un sueldo cercano al promedio por académico o cercano a este, deben acumular una gran cantidad cursos para la docencia y proyectos de investigación. Por ejemplo, Andrea quien es una joven académica considera que su sueldo:

“(…) en general yo creo que es suficiente, es porque principalmente hago varios tipos de docencia en variadas universidades, ehmm y eso igual implica sacrificar hartas horas de trabajo, eh digamos que es suficiente pero yo creo que a un gran costo”, Víctor, en una situación similar, considera que “(…) ser docente y a honorario en Chile es difícil, o sea yo creo que si tu vivieras, yo creo que es difícil vivir sólo de la docencia, cachai. Y yo creo que además, eso hace que la calidad docente sea muy mala. Cachai, porque en definitiva imagínate, tú tení, o sea, por cuatro horas pedagógicas mi sueldo mensual en la academia era de ciento diecisiete lucas mensuales, (...) entonces más la movilización, entonces, yo creo que no es rentable. Entonces como lo hacen los colegas que yo sé que se dedican sólo a la docencia en calidad de honorarios...tienen que hacer mil cursos po”.

Andrea y Víctor son académico del área de las ciencias sociales, sin embargo esta situación no cambia demasiado en el caso de los honorarios del sector de las ciencias exactas; por ejemplo Rocío relata que “en la USACH hacía ayudantía como alumno, ahí te denigraban caleta, teniai que dedicarte a ‘limpiar el piso’, preparar...yo hacía la parte de laboratorio, hice ayudantía en química general para químicos, industria y procesos tres

para ingeniería en el departamento de ingeniería química, (...) después cuando estaba haciendo la tesis, ehh hice ayudantías como profesor ayudante en la Santo Tomás, paralelos a los de la USACH porque seguía en mi calidad de alumno, pero como ya era licenciada ahí ya podía trabajar como profesor ayudante y ahí emitía boleta de honorario, y firme un contrato y se me pagaba con boletas de honorario...y se pagaba mejor”; este último testimonio plantea además una cuestión que se volverá constante en la construcción del perfil del académico precario: este comienza su precariedad incluso desde antes de egresar y titularse del pregrado. Las ayudantías, las asistencias de investigación, las asistencias de laboratorio y las becas de tesistas son labores presentes tanto en el proceso previo al egreso de la carrera estudiada como en el proceso de inserción en el campo laboral. Esta “producción del sueldo” debe considerar aspectos como los que relata Rocío: ya el sueldo “(...) no es regular porque enero y febrero no se los pagan, o sea con boleta y todo el tema, o sea no hay...tenía que pagarse sus cotizaciones del mismo sueldo que le queda al final líquido desde la boleta, o sea en el fondo es menos, cachai”. Se traslada la responsabilidad al trabajador durante los meses en los cuáles el contrato no cubre el salario, así como también respecto al sistema de seguridad social (que en Chile además es de capitalización individual).

En su contraparte, la positividad de la construcción de sueldo se da en las posiciones académicas estables, ya que como Ignacio comenta

“hay otra cosa que tampoco se habla mucho y tiene que ver con CONICYT y con FONDECYT, y con CONICYT en general, porque CONICYT tiene muchos centros de investigación, tiene muchos fondos de investigación para abrir centros de investigación, pero lo que hacen esos centros de investigación y esos fondos de investigación es subvencionar los sueldos de los académicos ya establecidos, en vez de crear nuevas fuentes de trabajo para académicos jóvenes ¿cachai?, entonces yo me gano un FONDEF, que se yo, y lo que hago es...me subo el sueldo ¿cachai?, entonces...porque tengo a cargo el FONDEF, eso no tiene mucho sentido porque además uno está contratado, generalmente 44 horas, entonces termina como pagándose sobresueldos”,

Héctor en la misma línea plantea que en el caso de las y los académicos de planta de la Universidad de Chile se aumentan los sueldos de planta a partir de “la asignación de

recursos que hace el estado para fomentar la investigación científica y tecnológica, consulta la posibilidad de que el investigador se gane un proyecto FONDECYT que es el proyecto...este fondo digamos...que depende de CONICYT, de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, tú puedes asignarte una asignación. Entonces tenemos, AUCAI, esta asignación de responsabilidad, más el sueldo del FONDECYT”.

Si bien tanto en el perfil del académico precarizado como el perfil privilegiado se introducen formas de variación del sueldo a partir de la lógica de la “productividad”, es en la figura del precario donde se siente con más el deterioro de las condiciones laborales debido a la ausencia del “sueldo base” de las y los académicos contratados a planta. La posesión de dicha base es la que marca la diferencia entre la precariedad y el privilegio en la “construcción del sueldo”, que en un caso corresponde más hacia un “mínimo de sueldo” y en el otro a un “sobresueldo”.

5.2.2. Visibilización e invisibilización del proceso de trabajo

El proceso de trabajo, reflejado a partir de las experiencias de los sujetos entrevistados entorno al tópico de “la jornada laboral”, es descrito en concordancia con el posicionamiento de los perfiles precarios y privilegiados. Esto hace que en la cadena de productividad se ubique con una alta jerarquía, y por tanto mayor control del proceso de trabajo (Braverman, 1980; Thompson, 2014), a las y los académicos de planta y con una mayor subordinación, y por tanto menor control del proceso, a las y los académicos honorarios.

El proceso de trabajo académico contempla tres funciones generales: investigación, docencia y administración; esta última función fue evidenciada a partir del terreno cualitativo, ya que a partir de los antecedentes de la investigación esta no había sido advertida. La primera función corresponde al campo de la ciencia y la producción de conocimiento (Latour & Woolgar, 1995; Bourdieu, 1999), el segundo al campo de la educación y la calificación de “capital humano” (Collins, 1986; Collins, 1989), y el tercero al ámbito de la burocracia y organización de las instituciones de educación superior (Brunner, 2005).

En la función de investigación el proceso de trabajo se enmarca en la adjudicación de fondos de investigación por parte de las y los académicos de mayor prestigio: esto marca directamente la jerarquía donde es el investigador responsable quien elige “que se investiga y cómo”, así como con “quienes”. Este se vuelve el jefe, pese a que los fondos no sean totalmente suyos (ya que son concursos con recursos dispuestos a nivel estatal). Esto ya había revisado en el apartado anterior, donde se evidenciaba los mecanismos de “sobresueldo” de las y los académicos en posiciones privilegiadas.

La división entre ejecución y planificación, descrita por los teóricos del proceso de trabajo, se muestra en el proceso de trabajo académico: las y los académicos privilegiados son quienes plantean el proyecto a ejecutar y se responsabilizan, mientras que los asistentes que estos contratan llevan a cabo la ejecución de labores manuales. Juan B, por ejemplo, describe que sus labores en un proyecto FONDECYT giran en torno a “(...) *experimentos de laboratorio, yo voy me siento, hago la experiencia, organizo los días que voy a tener que hacer cosas, hago las cotizaciones, pido los reactivos que tengo que ocupar, animales si tengo que ocupar animales, hace poco tuve que hacer un curso para tener el manejo de animales, para poder trabajar con animales...*”. Esto no cambia mucho en el sector de las ciencias sociales, donde Juan A comenta que en estos momentos se encuentra realizando “*una colaboración de investigación*” con un profesor de la USACH.

La función de educación en tanto, se ejemplifica en el caso de la docencia en cursos de formación en educación superior. Estos cursos son cubiertos por una parte de académicos estables, la planta de cada “escuela”, y por otra parte de académicos que se ha denominado como “profesores taxis”. La producción de información cualitativa ha relevado que hay una mayor presencia de “profesores taxis”, tal como se puede deducir, en las universidades ligadas mayormente a la docencia y no a la investigación; esto se corresponde con la tipología de universidades esbozadas anteriormente: en menor medida en universidades tradicionales, y en mayor medida en no tradicionales. Ignacio las denomina como “universidades menos complejas”, y plantea que “*cuando salgo de pregrado, y empiezo a hacer clases horas como en institutos y en universidad privadas, y después me voy a hacer el doctorado y retomo ese como...ya en otra dimensión, porque tú como que cuando salís*

de pregrado, sobretodo de una universidad tradicional, eres potencialmente profesor de universidades...digámoslo...docentes, no complejas”.

Ignacio quien egreso del pregrado entre el año 2000 y el 2010 plantea que egresados de universidades tradicionales ya con la licenciatura son potenciales “profesores taxis”, sin embargo esto es refutado por la percepción de Juan A, quien egreso posterior al año 2010 y con un doctorado ha tenido serios problemas para insertarte tanto en funciones docentes como en funciones de investigación; por ejemplo cuando se le consulta por momentos en que considere que la intensidad del trabajo aumente el plantea que *“todavía no, todavía...es que no tengo la suficiente carga laboral que yo quisiera todavía, yo siento que por eso he podido llevarlo bien, pero sigo buscando más trabajo, estoy en plena búsqueda de trabajo”.*

Esto en el caso de las ciencias exactas cambia radicalmente: Rocío, Alejandra A y Aldo no han tenido problemas para insertarse en dinámicas de docencia universitaria. De hecho Aldo es profesor de una cátedra en la USACH teniendo sólo su licenciatura en ciencias de la ingeniería, lo que se complementa con su sueldo de asistente de investigación, aunque esto igualmente considere que lo deja desventajado en relación al sueldo que perciben sus compañeros de carrera al ejercer como ingenieros. Por tanto, la inserción laboral a la función docente del mundo académico difiere entre las dos categorías disciplinares establecidas; para Ignacio esto tiene una explicación que convence: *“las ciencias sociales es distinto porque los académicos generalmente ganan más que el promedio de la profesión, ¿cachai? entonces...pasa, en ingeniería nadie quiere ser investigador, son investigadores por vocación...”.*

Bárbara, quien es académica de la facultad de química de una universidad tradicional privada, por su parte comenta que hay lugares donde la labor académica se paga mejor ya que se necesita competir con los precios que ofrece el mercado, *“ingenieros ganan mucho más, los comerciales ganan mucho mucho más, (...) yo creo que es por la política de sueldos que existe, porque acá como que lo implementaron hace poco como para el caso de ingeniería y para el caso de comercial creo que es para que no se vayan los académicos. Hay mucha gente que está como mucho más conectada a la industria y es más...como que es más abierto su mercado”*, en estas carreras, se paga mejor el sueldo como académico

para equipararlo con los sueldos del mundo profesional; esto Alejandra B también lo corrobora.

Pese a que existan mayores facilidades de conseguir cursos de docencia en el caso de los precarios de ciencias exactas, ingeniería y salud, se mantiene la lógica del “boleteo” en diversas instituciones de educación superior para poder “hacerse” un sueldo al mes. Esto es la causante de que el perfil de académico a honorarios por tipos de institución de educación superior no exista: el honorario “boletea” en todos los tipos de universidad (es un trabajador trans-institucional). Aldo, Andrea, Juan A, Rocío, Alejandra A, y Víctor han realizado docencia en universidades estatales, privadas tradicionales y no tradicionales.

Por su parte, para el caso de los docentes en posiciones de mayor privilegio, se considera que esta función viene acompañada con los contratos de planta en instituciones de educación superior. Por ejemplo, Víctor plantea que *“(…) un profe de planta por ejemplo, tenía un profe de planta que lleva varios años haciendo planta en una universidad y entonces él por ejemplo de frentón le pido a los ayudantes que le hagan su clase, cachai. En cambio, esa hueá no se la permitiría a un honorario y menos a un hueón nuevo cachai”*; Ignacio a la vez, en conjunto con gran parte de los entrevistados a honorarios, consideran que en general los profesores de planta no les afecta si hacen “mejores” o “peores” clases.

Este fue el motivo por el que Ignacio abandonó una institución estatal para trabajar de planta en una privada tradicional: *“eso tiene que ver con que hay como una cultura, por decirlo de alguna manera, que asume que para ser académico hay que sacrificarse y entonces...hay...los académicos establecidos son sujetos que ya se sacrificaron y que no tienen por qué sacrificarse, entonces hay una...un espacio de académicos jóvenes que tienen que hacer, lo que nosotros llamábamos en la Chile con otros que estábamos en la misma situación, el servicio militar, cachai”*. El fenómeno del académico, docente e investigador, “sacrificado” es propio de las universidades estatales según Ignacio, y en las privadas tradicionales no se daría por la constante evaluación del desempeño de sus académicos. El fenómeno también se vuelve diferenciado en el caso de las universidades privadas no tradicionales, donde en general las y los académicos consideran que sus puestos laborales no están asegurados pese a su “sacrificio”. Miguel, un académico de planta de una

universidad no tradicional considera que *“en el fondo si bien aquí tenemos profesores jornada, mi movilidad es la de cualquier empleado empresa privada, no tengo como en el caso de las universidades públicas donde un académico de planta tiene ciertos elementos de respaldo que hacen mucho más difícil su movilidad”*. La profundización de este perfil del académico privilegiado será abordada nuevamente en el apartado sobre *“la masculinidad académica dominante”*.

Por último, la función administrativa comprende uno de los hallazgos de la investigación y remite a funciones que se cumplen dentro de las instituciones de educación y remiten al funcionamiento organizacional de la institución. Estas funciones en los casos revisados comprenden una de las funciones principales de algunos académicos, lo que conlleva en gran parte el *“sueldo base”* con el que sobreviven mes a mes. En estos casos la situación no parece mayormente diferenciada por tipo de contrato. Por ejemplo Alejandra B trabaja en una oficina de análisis institucional de una universidad estatal mientras realiza docencia en otra universidad estatal (ambos trabajos a honorarios); por su parte Claudia es académica de planta de una universidad privada no tradicional y realiza funciones de coordinación de una de las carreras en que realiza docencia. Pese a ser una función que no permea la mayoría de los perfiles abordados en la investigación, es necesario destacarlo por ser una función no advertida a nivel de antecedentes.

Todas estas funciones son reconocidas dentro de la jornada laboral diaria de los entrevistados, sin embargo llaman la atención la invisibilización de ciertas labores que no son consideradas como *“trabajo”*. Estas se asocian principalmente a las labores realizadas en las *“horas extras”* (no pagadas) que realizan las y los académicos desde el hogar. En ese sentido, es posible advertir una diferencia por tipo de disciplina, ya que son las y los académicos del área de ciencias naturales (exactas), ingeniería y salud quienes en mayor medida naturalizan parte del trabajo en horas extras como si se tratase de un *“hobby”*: Aldo por ejemplo considera *“ponte tú, ayer me quede como hasta la una (horario) viendo unos temas de unas revistas, pero son cosas interesantes igual po entonces igual es un hobby”*, Bárbara en la misma sintonía plantea que *“por ejemplo si estay haciendo un paper, pero si estay...no sé po, investigando de algo, si quieres escribir una presentación, todo eso usa el*

tiempo libre pero no es por una imposición del trabajo al final, porque uno tiene más interés...”.

Esto tipo de trabajo, en lógicas flexibles, considerado como horas de “ocio” o “hobby” puede ser un indicador de los problemas que tienen las y los académicos para identificarse como “trabajadores”, tal como Paloma lo plantea: *“el académico como que no se considerara trabajador, como que no, no se sintiera parte de esa categoría, es algo bien, como que me, no no, es más bien una reflexión mía, como para profundizar, (...) yo creo que sí, claro que existe el trabajador académico y claro que hay precarización, lo que pasa es que está mucho más negado y claro yo también creo que fíjate que el movimiento feminista de las estudiantes ha permitido eh develar un poco esto, desde las propias mujeres académicas, efectivamente hay trabajo académico, hay precarización, hay desigualdad”.*

5.2.3. Incertidumbre laboral y normalización del estrés

En términos de seguridad laboral, el estrés se posiciona como una de las patologías mayormente comentadas por la mayoría de las y los académicos entrevistados. Los perfiles masculinos en posiciones estables suelen considerar que el trabajo no es tan estresante como parece, pero los perfiles femeninos de planta si consideran que su trabajo es estresante; al respecto un extracto del testimonio de Claudia explica dicha situación:

“Investigador: (...) ya ahora vamos respecto al tópico de la conciliación con la vida familiar, quería saber si considera...”

Claudia: Ahí está el estrés (risas)...

Investigador: Quería saber si usted considera que el ejercicio de su jornada laboral le permite llevar de buena forma su vida familiar...

Claudia: O sea digamos que a mi este es un trabajo que me gusta, o sea hay que partir desde esa base, ya, pero claramente no me gusta llegar a mi casa a las ocho de la noche, más que traerme problemas, problemas no me trae porque lo tengo todo arreglado para que eso pueda suceder, ahí pasamos a un tema de género sino que el problemas radica en que claro con niños chicos uno siempre desearía llegar un poco más temprano...ese es el punto”

Para las mujeres en posiciones laborales estables, la conciliación con la vida familiar implica una situación de estrés constante. Esto pese a que la conciliación con la vida familiar esté resuelta, en la mayoría de los casos, con una “externalización” laboral (cuestión que será profundizada en el siguiente apartado). Dejando de lado la diferencia interna dentro del perfil privilegiado, en el precario notamos que el estrés es una constante; esta se visualiza en primera instancia en las exigencias del ejercicio de las funciones del proceso de trabajo académico, tal como Rocío considera: *“yo creo que donde me he estresado más fue en este proyecto que te comenté, en el FONDEF, porque estaba con mucha carga laboral, tenía que cumplir muchas funciones y no daba abasto con todas esas funciones. Me quedaba días que no correspondían a trabajar para cumplir estos objetivos sabiendo que no debería haberlo hecho pero lo hice igual, porque a mí me importa que el proyecto se vea bien”*, esto se repite en los momentos de mayor intensidad del proceso de trabajo académico especialmente para aquellos en posiciones precarias debido a la múltiples funciones que deben realizar para “producir su sueldo” al mes. Aldo considera que esto viene heredado de cierta forma del estrés de la formación en pregrado, lo cual concuerda con los testimonio de Juan B, Rocío y Alejandra A.

Esta sobrecarga y aumento en la intensidad del trabajo por las “metas” a cumplir de ciertas funciones tienen además consecuencias físicas en varios de los entrevistados: Aldo cree que el estrés le ha provocado pérdida de cabello y colon irritable, Rocío ha tenido una lesión lumbar por el tener que acarrear material del laboratorio, Juan B sufre de colon irritable, y Juan A tuvo un accidente automovilístico. Un extracto de la entrevista a este último sujeto plantea los aprendizajes que trajo dicha consecuencia física de una situación de estrés:

“Investigador: Ya, y ¿actualmente estas como bien de eso?, o te trajo secuelas muy graves.

Juan A: No, no, no tuve una secuela grave, no nada, estoy bien, quede bien muy bien de eso... ¿qué secuela me trajo? aprender.

Investigador: En ese caso que no tienes que estresarte...

Juan A: Claro. A calmarme, aprender a calmarme, y que nadie me va a devolver la vida, y que hay muchos académicos que no se dan cuenta de eso, porque quizás todavía no les has tocado aprenderlo, de que nadie les va a devolver la vida”.

Lo paradójico es que, pese al diagnóstico mayoritario es que el ejercicio de la profesión académica genera estrés, esta se normaliza como algo propio de la disciplina (con excepción de lo planteado por Juan A, quien vio su vida pasar en algunos segundos...). Aldo cree que la clave es “controlar el estrés”: “(...) la persona tiene que saber controlarlo y tener distintos métodos de liberación de estrés, cachai. Tú tení que saber que tu vida no va a ser sólo lo laboral, tú también tení que tener otra cosa aparte, no que se caiga lo laboral y se te caiga el mundo, uno tiene que saber controlar el estrés y hay distintas formas de hacerlo”. Sin embargo, ocurren situaciones donde el control del estrés se dificulta al vivir intensificaciones del trabajo que sobrepasan a cualquier control rutinario, esto queda ejemplificado con el testimonio de Juan B, quien debe aguantar dos momentos de estrés en una misma situación: (1) el tener que sacrificar ratas de laboratorio y cargar con la consciencia de aquello, y (2) realizarle cirugías microscópicas para cumplir los protocolos del laboratorio. En palabras de él, esta situación genera alto estrés “*porque tení un tiempo acotado y porque tení que hacerlo rápido mientras más te demoré en sacar un órgano, menor es la calidad, después, del resultado. Entonces uno podría decir ‘no, si tení que hacer tres animales...’, hago diez, si me demoro una hora por animal son diez horas, más las cuatro que estuve que estar ahí, claro, haciendo nada ya van como 14 horas de jornada”.*

Pese a que la ejecución de las funciones del proceso de trabajo académico genere un estrés considerable en los momentos de mayor intensificación del trabajo, lo que incluso es advertido por algunos académicos privilegiados, es en los precarios donde el estrés se traslada a otra dimensión: la de incertidumbre que generan las propias condiciones laborales, cuestión ya advertida anteriormente por Castel (1997). Las condiciones de flexibilidad de las y los académicos precarios genera un estrés basado en la incertidumbre, esto refleja cuando Víctor plantea la incertidumbre de no saber si cada semestre volverás a realizar un nuevo curso, o cuando Juan A plantea que tuvo que volver a vivir con sus padres porque no pudo seguir pagando el arriendo de su departamento al terminarse su beca de doctorado y no haberse insertado laboralmente.

También lo considera Juan B cuando relata que no pudo asistir a la titulación de su hermana porque tener que viajar a una universidad regional a la que está asociado por un proyecto FONDECYT, o cuando Rocío relata su vulnerabilidad en términos de “seguridad social” al no cotizar:

“yo estoy súper desprotegida, a mí me ocurrieron cosas el año pasado que yo no me las pude tratar porque no tenía como cubrirlas po, no tenía FONASA no tenía nada, no tenía ninguna hueá, ¿y sabes cómo mantuve FONASA? haciendo clases en el preuniversitario porque me hicieron un contrato por el sueldo mínimo, y ahí con eso yo pude tener cotizaciones desde enero...desde abril hasta diciembre, si no no hubiera tenido como atenderme por una consulta médica y me hubiera salido treinta lucas una cuestión que sale cinco lucas cuando estai en un sistema de previsión, ya sea FONASA u otra cosa”.

La flexibilidad no sólo tiene efectos dentro del proceso de trabajo, sino que también impacta las condiciones laborales y la sensación de incertidumbre y desprotección en el caso de las y los académicos precarios.

5.2.4. Trabajo doméstico remunerado y no remunerado

La cuestión de la conciliación con la vida familiar es un tópico profundizado principalmente por las académicas. Si bien podemos afirmar que afecta negativamente a los académicos de perfil masculino en situaciones precarias, estos no densifican cada una de las percepciones de la forma en que las académicas relatan sus experiencias; además, la literatura demuestra que no es una preocupación que afecte en realidad a las masculinidades (Federici, 2013). Pese a que constatemos el estrés que provoca la conciliación con la vida en el caso de las académicas esta considera una diferencia más que notable.

Es posible notar que las académicas en posiciones privilegiadas declaran tener una familia constituida: principalmente los hijos aparecen como una situación de responsabilidad y a la vez estrés con la que las académicas deben lidiar. Esto desaparece en el caso de las académicas precarias, pues, al asociarse este perfil con contextos más juveniles y de adulto joven, no relatan la presencia de responsabilidades familiares tan grandes.

A primera vista esto podría desembocar en situaciones de mayor estrés y responsabilidad para el perfil de las académicas en posiciones privilegiadas, sin embargo, de manera contra intuitiva ocurre al revés: las posiciones más privilegiadas pese a tener responsabilidades familiares producto de la crianza de los hijos relegan la función del trabajo doméstico a trabajadoras domésticas. Esto ocurre en las académicas que ya tienen familias constituidas: Paloma, Claudia, y Bárbara, como también en algunos casos, como el de Alejandra B, que pese a tener contrato de honorarios recibe un sueldo base que le permite contratar trabajo doméstico.

Esto en los perfiles femeninos precarios acentúa su precariedad, Rocío pese a no tener hijos debe lidiar con una gran cantidad de trabajo doméstico no remunerado:

“de hecho actualmente yo tengo un horario de nueve a seis y como no me alcanza hago clases particulares, los días martes y los días jueves, y salgo a las nueve de la noche de donde yo tengo que hacer clases y me demoro dos horas a mi casa, llego a las once. (...) y hago clases los sábados en la mañana, en la nivelación que te comenté en la Silva Henríquez. (...) Me levanto a las cinco y media, para llegar a trabajar a las nueve, de nueve a seis, y a veces me quedo después de la hora laboral, entonces es como ya llego reventada a mi casa, y entre eso llegar y hacer tus cosas no se puede preparar tu almuerzo, lavar tu ropa, me queda el puro domingo para descansar que tampoco lo descanso muy bien porque...hay que dedicarle tiempo a la familia, ‘oye Rocío que hiciste’, ‘oye Rocío acá hagamos esto’, ‘oye Rocío vienes recién llegando’, llega mi mamá y ‘oye Rocío hace esto’...”

Esto a su vez genera conflictos con el resto de su familia: *“a veces me cocino mi almuerzo y trato que sea tres o cuatro días para cocinar una pura vez, pero no falta que las porciones se las comen tus hermanos y te quedas sin comida para el día siguiente, y es como que los puteas ‘conchetumare como te comí la hueá hueón’, ‘¿por qué no pensas en mi conchetumare?’ , no sé...”*

A su vez, Andrea profundiza: *“mira sabes que la verdad que sí, como uno que llega como sólo a dormir después de la jornada de trabajo a descansar y las tareas domésticas quedan...se acumulan hasta que uno tiene un poco más de tiempo, y sobre todo cuando*

vives solo la cuestión se ve más reflejado pero yo creo que si afecta tener como esta jornada tan fragmentada no, en distintos lugares, eh obvio también los tiempos de viaje son cosas que se suman a la jornada”. Esto también le ocurre a Alejandra A: “por ejemplo llego así de repente en la tarde, entonces por ejemplo pa’ cocinar o hacer aseo como que no, entonces prefiero dejarlo más por el fin de semana o mis ratos libres que tengo, no se po, así tengo la tarde libre o tengo parte de la mañana libre, así que ahí aprovecho así de hacer las cosas”.

Sin desconocer el hecho de que implica una “poca” preocupación para los perfiles masculinos; resulta novedoso el hallazgo de que a las figuras más precarias, que a su vez son mujeres más jóvenes, les acarrea mayor trabajo doméstico que aquellas tienen una familia constituida. Esto no hace que no exista la necesidad doméstica en el perfil de académicas privilegiadas, más bien son las exigencias del mundo laboral y la posibilidad de una mayor remuneración las que posibilitan el empleo doméstico como forma de “externalización” del trabajo que, en un contexto patriarcal, debiese recaer en ellas como mujeres. Es en cierto sentido una condición cuando se tiene familia, de otra forma sería un poco imposible de conllevar, y da cuenta de la permanente dificultad que tienen las mujeres para poder insertarse en el mundo laboral, tal como María relata de forma un tanto naturalizada: *“en realidad eh, es parte importante tener siempre presente a los hijos, no es que uno esté pendiente y que deje de hacer algo por la familia digamos, uno está atento, genera estrategias para, para estar con ellos, estar con las familias y también trabajar, que es distinto, o sea está la opción, uno trabaja o se queda en la casa cuidando a los hijos y yo elegí trabajar”.* No podemos terminar esta sección sin destacar que dicha “opción” probablemente no esté entre los dilemas que cotidianamente las masculinidades deben asumir.

5.2.5. La masculinidad académica dominante

Si se dedicó un apartado a revisar la situación de las académicas respecto al trabajo doméstico, no podíamos concluir esta investigación sin la otra cara de la moneda. Bourdieu & Passeron consideran como “violencia simbólica” a *“todo poder que logra imponer significaciones e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza”* (1996, pág. 44). Esta noción nos invita a pensar en términos de

opresión y/o dominación de un grupo por sobre otros, lo que se ejemplifica a partir del mismo Bourdieu con la noción de “dominación masculina” que remite a la disposición del orden que se justifica socialmente en la diferenciación biológica de los sexos, los cuales se entienden de forma dual al igual que todas sus determinaciones como, lo duro y lo blando, lo erguido y lo curvo, lo público y lo privado y así sucesivamente (Bourdieu, 2000).

Las nociones de Bourdieu son de suma importancia para entender la masculinidad académica dominante al referir a relaciones de poder desigual; esto el trabajo de campo cualitativo lo profundizo a partir de la dimensión de “trato justo” en el trabajo. En general ya hemos esbozado la caracterización de este perfil de académico masculino privilegiado, al hablar de la posición de alta jerarquía que detenta en el proceso de trabajo académico, la lógica de “sacrificio” que Ignacio describió, así como su poca interiorización en los asuntos domésticos del hogar. Sin embargo, nos quedan dos aspectos que aún se deben profundizar.

La primera es la dominación ejercida por los académicos masculinos en posiciones privilegiadas principalmente a las y los académicos precarios por el prestigio y “títulos” concentrados. Víctor al respecto considera que:

“pa’ que hablar de las vacas sagradas po, hueones que, suponte no sé po, hay ciertos personajes que son famosillos dentro del mundo de las ciencias sociales y hacen la hueá que quieren po. Eso tiene que ver con el prestigio que le da su sola presencia, cachai entonces y eso se da harto, y se da a toda escala en todas las universidades. Uno tiene naturalizado eso, pero si lo desnaturalizai te dai cuenta de que son privilegios, que son...abusos en definitiva”.

Rocío en tanto da cuenta como los académicos con los que ha tratado le enrostran sus credenciales universitarias:

“mi jefe de proyecto siempre enrostra que él ‘es doctor’, ‘ah es que yo soy doctor’, ‘oye es que yo sé esto porque yo soy doctor’, cree que él se las sabe todas y en verdad no po, si mi área de especialidad es el área de ingeniería y él es bioquímico, y él es bioquímico en un área muy específica muy pequeña que es el área analítica, química analítica, donde él es muy bueno pero no se maneja bien en la parte que levanté yo po, entonces tuve...tuvimos discusiones

de ese tipo, me decía ‘oye pero se supone que tú eres el ingeniero a cargo’, ‘oye se supone que no sé qué’, esas cosas me molestaban que él decía como que se me ponía en duda mi formación profesional...”.

Pese a que Rocío y varias otras académicas den cuenta de estos hechos, son los académicos masculinos en posiciones precarias quienes en mayor medida consideran que los académicos en posiciones más estables los discriminan por su posición de prestigio; en tanto las mujeres complementan dicha relación desigual de poder no sólo a partir del prestigio que estos tienen sino de su posición dominante en términos de género.

Andrea relata que:

“(…) las pocas (situaciones de discriminación) que he vivido son principalmente por temas de género, yo creo por ser mujer, y se dan en varios ámbitos por ejemplo: me ha costado insertarme más en dinámicas de investigación en grupos de investigación por ejemplo, en cambio en cursos ligados a la docencia se me es más fácil como entrar y conseguir esos puestos de trabajo, yo creo que es un poco porque se asocia a la mujer con la función de docencia y de profesora, mientras que el investigación y la publicación es algo así como una cuestión de académico, algo así como más masculinizado, en ese sentido quizás he visto algo de discriminación también lo he visto como en las discusiones con colegas, o sea en la ciencia en general, o en ciencias sociales donde sea, a las mujeres se les toma menos en cuenta sus puntos de vista sólo por el hecho de ser mujer, es difícil digamos imponer un punto de vista incluso digamos siendo hombre, y eso quedas desvariado totalmente cuando una es mujer”.

Paloma relata cómo esta discriminación se ha dado en términos de sueldos y a la hora de la toma de decisiones en su unidad académica:

“si yo creo que autoridades principalmente, autoridades y pares, algunos pares claro, o sea yo creo que el hecho de ser mujer ehheh en el mundo académico o en ciertos ámbitos del mundo académico uno se siente más desfavorecida ehheh en, en distinto aspecto ehheh probablemente en los sueldos, que como te digo, yo no lo tengo claro, probablemente los sueldo, probablemente en los procesos de toma de decisiones en y, y un poco también lo que le pasa a las propias

estudiantes ah ehhh que yo he ido escuchando en este último tiempo, cuando las estudiantes dicen bueno, en una sala pareciera que los hombres hablan más porque sus opiniones son más tomadas en cuenta y yo creo que eso también se reproduce en el mundo de las mujeres en lo académico”.

Por su parte, Claudia relata lo masculinizado de la disciplina donde ejerce docencia: *“el mundo de la arquitectura es tremendo digamos, un mundo de mucho ego, de mucha hegemonía, muy masculinizado...”*, y Rocío describe que ha sufrido de *“mansplaining, ‘ahh no no no, es que linda, así no es’...”*, y de desacreditación de ciertas ideas para luego apropiárselas: *“muchas veces era como si alguna vez hice alguna acotación esa acotación fue mirada en menos y después me di cuenta que era una idea para un proyecto, tres años después...”*.

Las situaciones de “violencia” (simbólica) de género a veces pasa incluso a “no ser tan simbólica”, ya que tal como relata Alejandra A un académico se le *“tiro al dulce, (...) cachai, obviamente le dije así como no, así como no usted tiene su esposa, su esposa fue mi profe, así como no, respeto respeto, pero no paso a mayores, pero si se me tiro al dulce, (...) fue cuática, fue cuática igual, fue un poco fuerte”*. Considerando lo difícil que resulta relatar situaciones de acoso sexual, y lo aún más difícil que es contárselo a una masculinidad como el autor de la presente investigación, no es descabellado pensar que muchas de las entrevistadas pueden haber pasado por esta misma situación.

5.2.6. Organización colectiva en el contexto de la “universidad empresa”

El caso de la organización colectiva en grupos profesionales en Chile parece estar dominado principalmente por la profesión docente a partir de las movilizaciones y dinámicas de acción colectiva esbozados por el gremio (específicamente, bajo la figura del Colegio de Profesores). Sin embargo, esto ocurre debido las precarias condiciones laborales que los profesores han vivido en su historia como profesión. En el caso de las otras profesiones, y en específico de la profesión académica, pareciese que la organización colectiva y la conformación de sindicatos no es un tema.

Héctor, entrevistado de planta en una universidad estatal que fue presidente de la Asociación de Académicos de dicha universidad, nos relata respecto a si existen problemas para “ejercer la libertad de expresión” en la universidad:

“no, no, para nada. No ha ocurrido nunca, incluso hasta en los peores períodos de la dictadura. La universidad siempre fue como diríamos un tanto respetada por el régimen militar. Porque sabían con quien se estaban enfrentando no, sin embargo eso no significa que no hayamos sufrido la persecución ni haber sido amedrentados digamos sin éxito. O sea, era casi como una autocensura, entonces...porque como conocía casos de en otros...otros ámbitos cierto de esto de persecución, desapariciones y cosas, entonces como que a uno le llegaba así como un espíritu de autocensura y habían de las cuales no se atrevía a hablar tan en público, pero obviamente era en ese período. Pero una vez recuperada...fíjate que un caso emblemático, que no sé si tú lo has escuchado hablar pero, como fue el intento que hizo el gobierno militar de imponer ehh de imponer a un rector civil pero monigote del régimen que era Federici. Y claro, fue transversal absolutamente, ahí no hubo ninguna duda, y ahí el apoyo fue total. Y así en otras ocasiones, pero yo creo que eso fue peak donde hubo realmente una conjunción de opiniones, de pensamientos de ideas políticas y filosóficas, etc., y que yo creo que nunca más se ha vuelto a plantear. Y lo que tenemos ahora te lo digo yo por ejemplo, que tengo vigente, es una apatía, una falta de compromiso, ehh la falta de participación de los académicos por ejemplo...”

Esto es replicado por casi la totalidad de la muestra, donde se considera que incluso en contextos como los que ofrecen las universidades privadas no tradicionales no se coarta la libertad de expresión; caso aparte es el de las y los académicos entrevistados pertenecientes a la Pontificia Universidad Católica quienes saben que para ser contratados deben asumir ciertos temas que no se pueden poner en “cuestión”.

El mismo Héctor tiene una mirada respecto a lo que ocurre no sólo en las universidades estatales, sino también en instituciones privadas:

“lo que ocurre en las universidades estatales es muy distinto a lo que ocurre en las universidades privadas. En las universidades privadas simplemente no

existen las asociaciones gremiales, no existe, y dentro de las estatales hay diferentes grados también, hay universidades también donde el gremialismo, me refiero no la corriente política sino más bien a la actividad de los gremios, es muy fuerte por ejemplo en la USACH, te fijas. Ehh, pero en otras que...otras universidades en que la actividad es mucho, cierto...de hecho dentro de cada universidad hay facultades que simplemente no hay ningún tipo de actividad gremial, yo te digo dentro de la Universidad de Chile ehh...hay...nosotros estamos organizados de una manera que hay una directiva central en la asociación de académicos y hay filiales en cada una de las facultades, y hay facultades en las cuales no hay presencia de nadie. Por ejemplo, en ingeniería...fijate...y con una historia tan particular, ingeniería en la época de la dictadura fue una...un colectivo muy activo en términos de defender a la universidad de los avatares y de las...ehh...filosofía tiene una organización bastante débil, yo te diría que la gran filial que tiene la asociación de académicos es esta, acá en medicina. Pero a mí me gustaría que esto fuera mucho más amplio, que existieran muchas más posibilidades de participar y no solamente de...te digo para salir a quemar neumáticas sino que para defender lo propio, lo que a ti te aqueja lo que a ti te a problema, y que de repente lo ves por el lado y no sabes con quien compartirlo...”.

El ex dirigente gremial también comenta la situación de los trabajadores a honorarios, quienes considera como un grupo aparte de los que agrupa el gremio de académicos; lo anterior debido a que las condiciones laborales que presentan no permiten que las universidades los reconozcan como trabajadores. Aldo plantea que *“sindicato creo que yo que no podemos formar porque somos muy pocos los que trabajamos en el mismo sector, entonces ahí hay también un desconocimiento en donde por ejemplo cinco personas no sé si pueden formar un sindicato, creo que es de ocho mínimo”*. Pese a que las y los académicos precarios reconoce su situación de precariedad estos se ven imposibilitados para organizarse a nivel sindical por las condiciones contractuales y desarticulación que viven constantemente; esto sumado que el académico precario es un sujeto trans-institucional (desempeña funciones en diversas instituciones de educación superior).

6. Conclusiones. Hacia una interpretación de las condiciones laborales de la profesión académica en Chile

Al finalizar el presente estudio, se ofrecen conclusiones en base a tres áreas de problematización que resultan claves: primero ponemos en tensión las hipótesis de trabajo iniciales a partir de la información sistematizada; esto nos abre nuevas preguntas y a la vez permite cuestionar los límites de la información utilizada, así como posibles líneas de investigación a futuro. En segunda instancia, a la luz de los resultados se retoma la discusión sobre precarización laboral y la importancia de diferenciar el concepto respecto al de flexibilidad laboral. Por último, se reflexiona respecto al impacto que podría tener el caso de estudio para la configuración de este grupo profesional en términos de clase social.

6.1. Relación entre flexibilidad y precariedad en el caso de la profesión académica

Los resultados de la investigación a nivel cuantitativo muestran que a nivel de estadística descriptiva y coeficiente de correlación simple de Pearson los resultados coinciden: es posible notar una relación entre flexibilidad y precarización en dos variables de la dimensión precarización de la jornada laboral (horas de académicos por estudiante, y cantidad de empleos en universidades); el resto de variables no cumple con la hipótesis planteada a nivel de correlación simple y análisis descriptivo. Por su parte, el modelo de ACM muestra que: (1) las universidades estatales y privadas tradicionales se comportan como un mismo grupo (homogéneos entre sí), (2) las universidades estatales/privadas tradicionales están asociadas a grados bajos y medios de flexibilidad contractual, mientras que las PNTS/PNTNS a una flexibilidad contractual alta (tal como muestra el análisis descriptivo y de correlación simple), (3) las universidad estatales/privadas tradicionales se asocian a medios y menores grados de precarización, confirmando en este tipo de universidad nuestra hipótesis, (4) en las universidades PNTS/PNTNS no se cumple la hipótesis ya que los niveles altos de precarización no se asocian a estas universidades (a excepción de la variable número de académicos por programa de estudio que presenta un alto grado en universidades PNTNS).

Sintetizando el ámbito cuantitativo de la investigación, para el caso de la dimensión de precarización de la jornada laboral podemos encontrar que la hipótesis se cumple en dos

variables (Prec2/3) para el caso del análisis descriptivo/correlación simple y en una más para el ACM en el caso de las universidades estatales/privadas tradicionales (Prec4); una sola variable de esta dimensión parece rechazar la hipótesis en la totalidad de análisis (Prec1). Por su parte, las variables que van de acorde a la dimensión de precarización del trato justo (Prec5/6), son rechazadas en su hipótesis general; incluso mostrando una tendencia inversa a lo esperado: según el ACM, se asocia a bajos grados en el caso de las universidades PNTS/PNTNS.

Esto último puede darse debido a que, tal como indica la literatura (Berrios, 2007; Berrios, 2005), las mujeres tienden a estar mayoritariamente insertas en universidades privadas funcionalmente más docentes que complejas (o de investigación); mientras que en las universidades de mayor prestigio tienden a tener mayor dificultad para ascender en la jerarquía académica. Esto último nos indicaría que la precarización en términos de trato justo, para el caso específico de género, no aumenta en universidades con mayores grados de flexibilidad laboral; sino más bien en aquellas con menores grados (o mayor estabilidad contractual). Por su parte, se afirma que en el caso de tres variables que representan la dimensión de precarización de la jornada laboral si se cumple, relativamente, la hipótesis general mostrando una asociación directa entre grados de flexibilidad y precarización laboral.

En tanto, los resultados a nivel cualitativo muestran que la construcción del imaginario social que las y los académicos tienen respecto a sus condiciones laborales presenta las siguientes características: (1) es posible distinguir a partir de la construcción de perfiles dicotómicos los cuáles fueron denominados como académico precario y académico privilegiado (debido a que las trayectorias comparten elementos comunes más allá de la complejización que se realizó a nivel de perfiles de la muestra), (2) en términos de remuneración el “sueldo base” de la planta académica es el que marca la diferencia entre tener que “hacerse el mínimo de sueldo”, y tener un “sobresueldo”, (3) el proceso de trabajo académico contiene tres funciones principales (investigación, docencia y administración), las cuáles mantienen especializaciones que tienden a la separación entre planificación y ejecución en el caso de las dos principales funciones, (4) las y los académicos precarios, debido a que régimen de contrato a honorario y la obligación que

tienen por realizar una gran cantidad de funciones académicas en distintas instituciones de educación superior, tienden a formar un único grupo trans-institucional (no es posible de localizar un grupo de académicos a honorarios dedicados exclusivamente a un tipo de universidad), (5) es posible identificar un estrés por intensificación del trabajo así como también uno por aumento en la incertidumbre de las condiciones laborales, (6) el trabajo doméstico no es preocupación de los académicos, y entre las académicas es diferenciado por quienes pagan por trabajo doméstico remunerado y quienes no, (7) la masculinidad académico dominante, como forma de opresión, comprende tanto el uso de la autoridad por las credenciales y acumulación de títulos universitarios como también por su validación en tanto “hombre”, (8) pese a que existe un ambiente propicio para la libertad de expresión existe una débil organización colectiva a nivel de gremio en algunos casos, pero esta excluye a las y los académicos precarios quienes no pueden formar organización sindical debido a que no son considerados como trabajadores por parte de las universidades, (9) debido a todo lo anterior, la invisibilización de las condiciones laborales por parte de las instituciones y la invisibilización de horas de trabajo a través de la figura de “*hobby*” y el “ocio”, se dificulta la identificación por parte del académico como un trabajador.

Cruzando los resultados obtenidos a partir del diseño mixto podemos concluir que a nivel cuantitativo es posible relacionar mayores grados de flexibilidad a mayores grados de precarización en el caso de variables relacionadas a la dimensión de precariedad de la jornada laboral (principalmente variables de intensificación del trabajo), esto se corresponde con el imaginario social que las y los académicos tiene respecto a sus propias condiciones laborales (complementando directamente el análisis que se hizo del proceso de trabajo académico), sin embargo se observa que la flexibilidad condiciona otras dimensiones del concepto de precariedad laboral sobre todo pensando el perfil de académico precario: condiciona la remuneración al establecer la lógica de “mínimo de sueldo” y “sobresueldo” (esto último en las posiciones más privilegiadas), condiciona la seguridad laboral al generar incertidumbre, y condiciona la posibilidad de organización colectiva de trabajadores (y el reconocimiento de estos como “trabajadores”).

Por su parte, parece que las dimensiones relacionadas mayormente a temas de género, como los son la precariedad de la conciliación con la vida familiar y la precariedad del trato

justo, tanto en el análisis cuantitativo como el cualitativo presentan un comportamiento diferente: en el primer caso se presenta una mayor presencia académicas contratadas en universidades privadas no tradicionales que tradicionales, esto no es necesariamente positivo porque, tal como se comentó anteriormente, muestra la masculinización de los puestos de trabajos más privilegiados. Este es un caso donde efectivamente la mayor flexibilidad laboral permite el ingreso de una proporción mayor de mujeres al ámbito académico; lo que no quiere decir que sea bajo las mejores condiciones, ya que como se pudo observar el perfil de académicas precarias es la posición más precaria de todas y donde la intensificación del trabajo, incertidumbre, estrés, y discriminación se vuelve más palpable; todo esto constituye un hallazgo de la investigación ya que en un comienzo fue considerada sólo una dimensión del concepto de flexibilidad para el análisis, sin embargo en el mismo proceso de terreno cualitativo fueron emergiendo nociones de flexibilidad, vinculadas a la precariedad, más allá de lo contractual.

Lo anterior nos permite afirmar la hipótesis principal planteada, a mayor presencia de lógicas de flexibilidad laboral mayor será la precariedad del trabajo, para el caso de cuatro de las seis dimensiones del concepto de precariedad: remuneración, jornada laboral, seguridad laboral, y organización colectiva. En tanto, el análisis cuantitativo y cualitativo sugieren que la situación respecto a la precariedad del trato justo y de la conciliación con la vida familiar puede no estar condicionado principalmente por la introducción de lógicas flexibles. Al respecto, la figura del académico masculinizado y la introducción de la variable “violencia de género” y “dominación masculina” pueden sentar una variable de explicación (la cual se sugiere como una línea de investigación abierta a partir de los resultados).

Además se sugiere que los resultados, de forma general, se encuentran en sintonía con la literatura respecto a división sexual del trabajo (Federici, 2013) ya que marca funciones y posiciones específicas en el proceso de trabajo académico para las académicas en los diversos contextos que ofrecen las tipologías de instituciones de educación superior. Los resultados contenidos en esta investigación, obtenidos en base a la dimensión del trato justo del concepto de precariedad, nos advierten la necesidad del análisis del rol de la mujer dentro de este grupo profesional; esto justifica además el planteamiento de una línea de

investigación propia en materia de mujeres en la academia, tal como Paulina Berríos (2005; 2007) ha estado impulsando a nivel nacional.

En otros aspectos rechazadas de la hipótesis inicial podemos encontrar: (1) la relación entre flexibilidad y precariedad es más patente a nivel de tipo de institución de educación superior sólo en el caso de las y los académicos privilegiados, ya que las y los académicos precarios se comportan como un grupo trans-institucional y (2) las mujeres no comprenden un grupo homogéneo más precarizado en relación a los hombres, ya que dentro de las mismas mujeres fue posible encontrar diferencias en torno a la precariedad.

Por último, es posible afirmar que el trabajo académico se comporta como un caso de profesión precaria a nivel regional; lo anterior debido a la diferenciación dicotómica en dos perfiles que da cuenta de un perfil más precarizado que el otro. Tomando en cuenta la literatura sobre transformaciones de la organización de las universidades en el caso chileno (Brunner, 2005; Brunner & Uribe, 2007; Garretón & Martínez, 1985; Garretón, 1978), y entendiendo el lugar privilegiado y de elite intelectual de las y los académicos en el modelo de universidad previo a la introducción de la lógica de la “universidad empresa”, además podemos de hablar de una profesión que entró dentro de un proceso, histórico y situado, de precarización de sus condiciones laborales. La anterior debido a la dificultad de encontrar al perfil de académico precario en el contexto de la universidad tradicional.

Las afirmaciones contenidas en estas conclusiones para el caso cuantitativo, se debe advertir al lector, presentan una serie de problemáticas que se vuelve necesario destacar: el uso de fuentes secundarias puede generar problemas al intentar identificar indicadores del modelo teórico establecido; esto debido a que la información está preestablecida al modelo teórico y no presenta la comodidad que da la generación de información a partir de un instrumento diseñado teniendo en consideración dicho modelo. Un desafío que abre esta línea de investigación recae en la posibilidad de generar una muestra cuantitativa donde la unidad de observación recaiga en las condiciones laborales de las y los trabajadores y no las condiciones laborales por institución de educación superior. El uso de indicadores institucionales, además, introduce un sesgo que se vuelve importante destacar: se trabaja en base a promedios institucionales y no valores desagregados; esto en caso de universidades diversas en su composición se vuelve un límite en el análisis de los datos.

Así mismo, en el ámbito cualitativo, las percepciones de las y los académicos se ven limitadas por la introducción del discurso y la imposibilidad del contraste con la práctica académica. En ese sentido, se proponen dos opciones que pueden profundizar la línea de investigación: por una lado la realización de grupos de discusión entre académicos de diversos perfiles que permita confrontar percepciones respecto a las condiciones laborales de la profesión, así como la observación etnográfica de la práctica académica misma, tal como otros estudios han ejecutado (Latour & Woolgar, 1995).

6.2. La importancia de diferenciar flexibilidad y precariedad laboral

El debate respecto al concepto de precariedad actualmente vive un período rico en discusión a nivel intelectual. Lo anterior es posible de vislumbrar, por ejemplo, a nivel nacional con los aportes que ha esbozado Dasten Julián (2014; 2017) para enriquecer el concepto distanciándose de las nociones provenientes de organismos internacionales como trabajo decente (Henríquez & Riquelme, 2006) o calidad de empleo (Aguilar, Pérez Ahumada, Ananías, Mora, & Blanco, 2016). El reconocimiento de su multidimensionalidad a nivel de condiciones laborales, y su influencia en esferas de la vida más allá del trabajo es un aporte considerable en materia de sociología del trabajo.

Sin embargo, tal como hemos sostenido a lo largo de esta investigación, Julián y el resto de autores que se enmarcan en relacionar flexibilidad y precariedad constantemente utilizan a una como la dimensión de la otra. Esto a nivel conceptual tiene claras consecuencias y está dado por la imposibilidad de reconocer situaciones en las que la flexibilidad termina convirtiéndose en situaciones de mayor privilegio para cierto grupo de trabajadores; lo anterior sobre todo considerando en ciertos esquemas de análisis (Wright, 1993) que trabajadores dentro del proceso de trabajo también pueden explotar a otros por la posición de mayor jerarquía que ocupan al interior del proceso de trabajo. Ejemplo de aquello en los resultados de esta investigación está dado por la contraposición entre “mínimo de sueldo” y “sobresueldo” en un mismo fenómeno: la flexibilidad de salario. En otro esquema, el académico de planta al percibir esa flexibilidad también entra automáticamente en una situación de precariedad; lo cuál sería incluso irrisorio si se lo preguntásemos directamente a uno de los entrevistados del perfil de académico precario.

Se destaca una consecuencia política a partir de dicha decisión teórica: se dificulta la identificación de sectores más precarizados y afectados por el modo de vida neoliberal y el trabajo asalariado en el contexto capitalista, quienes podrían poseer, debido a sus posiciones estructurales, potencialidad en términos de convertirse en sujetos de transformación y cambio. Esta investigación por su parte, al diferenciar dicotómicamente entre dos perfiles, da cuenta de las potencialidades que tienen las y los académicos precarios para convertirse en sujetos de organización colectiva en la defensa de sus derechos; pese a que presenten dificultades para la constitución de organización sindical. Además, muestra que aquellos que son afectados positivamente por lógicas de flexibilidad laboral son sujetos más alejados de la posibilidad de constituirse en sujetos organizados por la defensa de sus derechos laborales (que en realidad, ya tienen en parte asegurados); esto se explica, en parte, porque son precisamente ellos los que presentan mayores dificultades para reconocerse como trabajadores (a partir de lo mostrado a nivel cualitativo).

Esto último también permite orientar la organización colectiva y las estrategias de acción tanto en organizaciones sociales como políticas; ya que permite apostar con mayor información y causa por un sujeto político determinado. El contexto de las profesiones se ha asociado históricamente a la aparición de las “capas”, “sectores”, o “grupos” medios; una “caja negra” que a la izquierda chilena le ha valido algunas derrotas bien duras como la legitimación y apoyo de gran parte de este grupo al golpe militar del año 1973 (Valenzuela, 1989; Baño, 2003). La comprensión de la complejidad que entrama la construcción teórica de “lo medio” a nivel de estratificación social puede permitir notar los “grises” que estratégicamente sean posibles de asociar a alianzas con los sectores más precarizados de la sociedad. Es por esto último, a nivel político más que teórico, que el debate por la diferenciación entre flexibilidad y precariedad cobra sentido desde lo abstracto hacia lo concreto.

6.3. ¿Es posible que los precarios pasen a ser privilegiados?

Hacia el final, se aborda un punto de crítica que deja abierta la presente investigación. Las y los académicos, sobre en todo en posiciones privilegiadas, podrían refutar parte de las conclusiones de esta investigación aludiendo a que la posición precaria es, algo así, como el paso de tránsito normal hacia posiciones privilegiadas. Esto quiere decir que,

eventualmente, ellos para llegar a estar donde están se han “sacrificado” (como Ignacio dijo anteriormente) tal como ellos están haciendo ahora. Además se puede alegar que el perfil precario remite a jóvenes profesionales mientras que el privilegiado a profesionales ya establecidos de mayor edad (lo que refuerza esta postura).

Esto último, ciertamente, no puede ser afirmado de manera empírica ni por ellos ni por la presente investigación. Para poder asegurarnos de que existe el tránsito entre una posición y otra se necesitan investigaciones de tipo longitudinal que den cuenta de un seguimiento de las trayectorias de quienes fueron entrevistados para esta investigación. Sin embargo, la investigación da algunas luces de esta situación, principalmente al analizar las percepciones de los entrevistados según el período de tiempo en que fueron integrados (o no tan integrados) al mercado laboral académico.

Por ejemplo, Ignacio planteo que quienes egresan de universidades tradicionales, sólo con su licenciatura, ya son potenciales candidatos a docentes en universidades docentes o no complejas (privadas no tradicionales); sin embargo, Juan A quien egreso 10 años después que Ignacio, y de la misma universidad, ha tenido serios problemas para integrarse a realizar docencia en ese tipo de institución pese a ser un joven doctor. No se trata de considerar que quizás alguno de los dos esté mintiendo, principalmente porque el proceso de aumento de la matrícula universitaria y crecimiento del campo laboral académico se da a partir de los años 90's, lo que puede tener un período de estancamiento posiblemente veinte años después (de unas cuantas generaciones ya tituladas).

Es posible que las generaciones de jóvenes académico que se integran al mundo laboral estén viviendo mayores requisitos para ingresar al mercado laboral académico que los que entraron antes del 2010; sin embargo se sugiere, a partir de lo que el terreno cualitativo arroja, que puede estar dado no precisamente por dinámicas propias del mercado laboral.

Si bien esto no puede ser afirmado como resultado de la investigación, sugerimos que las nociones de “mecanismos de exclusión de clase” (Parkin, 1984) pueden estar operando para detener la entrada masiva de nuevos sectores académicos. Al constituirse como una clase (por ejemplo según el esquema de Wright), o elite (a partir del de Parkin), las y los académicos pueden estar autorregulando el acceso y no acceso de “sangre nueva” al grupo

controlando a su vez la movilidad social. Esto si bien, no niega la posibilidad de que algunos precarios pasen a ser privilegiados, si plantea el hecho de que eso depende principalmente de la voluntad y los intereses de los mismos privilegiados; al fin y al cabo ellos regular la academia y los requisitos en términos de credenciales y experienciales labores que hoy se exigen para detentar posiciones académicas privilegiadas.

Esto puede no suceder de forma consciente, descartando de alguna forma una tesis sobre la conspiración de este grupo profesional; sin embargo, los antecedentes de conflicto entre el perfil privilegiado y el precario, arrojados a partir de la sistematización de la información cualitativa, nos indican que esta es una realidad de la cuál el grupo precario es consciente. Al respecto la literatura que problematiza la noción de “capitalismo académico”, no profundizada en esta investigación, puede entregar claves analíticas de interpretación de las lógicas de competitividad al interior de este grupo profesional, que pueden estar propiciando estos mecanismos de exclusión de clase.

Todo esto, puede constituir una línea de investigación interesante que puede sentar precedente no sólo para la sociología de las profesiones sino para aquella que confronta los enfoques de estratificación social y clases sociales.

7. Bibliografía

- Abela, J. A. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. *Centro de estudios andaluces*.
- Aguilar, M. (2002). *La profesión académica como objeto de estudio. Antecedentes y referentes conceptuales*. San José, Costa Rica: Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. III, núm. 97, 2002, pp. 63-77.
- Aguilar, O., Pérez Ahumada, P., Ananías, R., Mora, C., & Blanco, O. (2016). Intersección entre la clase y el género y su efecto sobre la calidad del empleo en Chile. *Revista CEPAL(120)*, 141-161.
- Agulló Fernández, I. (2013). Eternamente doctores: ¿Mérito o carga? *Sociología del trabajo(78)*, 35-50.
- Altbach, P. (2009). *Tras la pista de una revolución académica: Informe sobre las tendencias actuales*. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior organizada por UNESCO.
- Antunes, R. (2013). El toyotismo y las nuevas formas de acumulación del capital. En *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación* (págs. 33-46). Buenos Aires: Ediciones Herramientas.
- Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales(26)*, 39-55.
- Arango Gaviria, L. G. (2006). Género e ingeniería: la identidad profesional en discusión. *Revista colombiana de antropología, 42*, 131-156.
- Arredondo Vega, D. (2011). Los modelos clásicos de universidad pública. *Revista Electrónica de Pedagogía, 8(16)*, 11-17.
- Arredondo, F. (2015). Los trabajadores a honorarios como una arista de la modernización del Estado. *Cuadernos de coyuntura(9)*.

- Baeza, M. A. (2000). *Los caminos invisibles de la realidad social. Ensayo de sociología profunda sobre los imaginarios sociales*. Santiago: RIL editores.
- Baño, R. (2003). *La Unidad Popular treinta años después*. Santiago: LOM.
- Barberá, E., Candela, C., & Ramos, A. (2008). Elección de carrera, desarrollo profesional y estereotipos de género. *Revista de Psicología Social*, 23(2), 275-285.
- Becker, H. (2010). *Outsiders: hacia una sociología de la desviación*. Siglo XXI.
- Berrios, P. (2005). El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico. *Los presentes datos y reflexiones son parte de la Tesis de Magíster en Estudios de Género*.
- Berrios, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académicas en Chile. *Universidad de Tarapacá*.
- Berrios, P. (2008). Carrera académica: análisis empírico de su estructura y organización en Chile. *Universidad de Tarapacá*.
- Biggs, J. (2005). *Calidad del aprendizaje Universitario*. Madrid: Narcea.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal Ediciones.
- Botticelli, S. (2009). *La distinción entre trabajo intelectual y trabajo manual en el "Capitalismo Cognitivo"*. Buenos Aires: XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VII jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Bourdieu, P. (1999). *Intelectuales, política y poder*. Eudeba.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1996). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Laia.

- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (2009). *Los herederos. Los estudiantes y la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Braverman, H. (1980). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro tiempo.
- Brunner, J. J. (2005). Transformaciones de la universidad pública. *Revista de Sociología*(19), 31-49.
- Brunner, J. J. (2006). Sistema de privatización y mercados universitarios: competencia reputacional y sus efectos. *Revista UDP- Pensamiento y Cultura*.
- Brunner, J. J. (2007). *Universidad y sociedad en América Latina*. México: Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad Veracruzana.
- Brunner, J. J., & Uribe, D. (2007). *Mercados universitarios: el nuevo escenario de la educación superior*. Santiago: Universidad Diego Portales.
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción: los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones.
- Busso, M., & Pérez, P. (2010). *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
- Canales, M. (2006). Presentación. En M. Canales, *Metodologías de la investigación social* (págs. 11-30). Santiago: LOM.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Cinta Rodríguez, E., & Velázquez Mendoza, M. (2013). Desigualdades de género en las Universidades de Sevilla. Feminización y masculinización en las aulas y los departamentos: un estudio comparativo entre trabajo social e ingeniería aeroespacial. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*(53), 43-59.

- Clark, B. (1986). *The higher education system: Academic organization in cross-national perspective*. Univ of California Press.
- Clark, W. (2007). *Academic Charisma and the Origins of the Research University*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S., & Zysman, J. (1987). Why manufacturing matters: The myth of the post-industrial economy. *California Management Review*, 29(3), 9-26.
- Collins, R. (1986). Teorías funcionalista y conflictual de la estratificación educativa. *Educación y Sociedad*(5), 125-148.
- Collins, R. (1989). *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la educación y la estratificación*. Madrid: Akal.
- Consejo Nacional de Educación. (2018). *Indices Educación Superior. Planta Académica*. Recuperado el 2018, de sitio web del CNED: <http://www.cned.cl/indices/planta-academica>
- Consejo Nacional de Educación. (2018). *Preguntas frecuentes*. Recuperado el Mayo de 2018, de sitio web del CNED: <https://www.cned.cl/preguntas-frecuentes#t98n956>
- Coriat, B. (1982). *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI.
- Coriat, B. (1994). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI.
- Coriat, B. (2000). *El taller y el robot: ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Madrid: Siglo XXI.
- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409-426.

- Dahrendorf, R. (1986). *La flexibilidad del mercado de trabajo*. Madrid: Colección de informes de la OCDE, edición en español por MTSS.
- De la Garza, E. (1997). La flexibilidad del trabajo en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho*, 3(5).
- De la Garza, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Díaz Santiago, M. J. (2013). Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado. *Sociología del trabajo*(78), 51-71.
- Dos Santos, T. (1987). *Revolución científico-técnica y acumulación de capital*. UNAM.
- Dubar, C., & Tripier, P. (1998). *Sociologie des professions*. Paris: Armand Colin.
- Durkheim, E. (1987). *La división del trabajo social*. Akal.
- Echeverría, M. (2012). Subcontratos. La “vía chilena” a la flexibilidad laboral y el nuevo sindicalismo. En J. Ossandón, & E. Tironi, *Adaptación: La empresa chilena después de Friedman*. Santiago: Ediciones UDP.
- Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de sueños.
- Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978-1979)*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Freeman, C., & Pérez, C. (2003). Crisis estructurales de ajuste, ciclos económicos y comportamiento de la inversión. En F. Chesnais, & J. Neffa, *Ciencia, tecnología y crecimiento económico* (págs. 211-243). Buenos Aires: CEIL-PIETTE CONICET.

- Fridman, D. (2019). *El sueño de vivir sin trabajar. Una sociología del emprendedorismo, la autoayuda financiera y el nuevo individuo del siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Gamero, J. (2011). De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. *Derecho & Sociedad*(37), 117-125.
- García, P. (2006). Masculinización y feminización en las profesiones tradicionalmente masculinas: el caso de la ingeniería. En R. Miranda, & L. Mantilla, *Hombres y masculinidades en Guadalajara*. México: Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Garretón, M. A. (1978). *Universidad y política en los procesos de transformación y reversión en Chile 1967-1977*. Santiago: FLACSO.
- Garretón, M. A. (2012). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado. Los gobiernos de la Concertación en Chile, 1990-2010*. Santiago: ARCIS/CLACSO.
- Garretón, M. A., & Martínez, J. (1985). *Universidades chilenas: historia, reforma e intervención*. Santiago: SUR.
- Garretón, M. A., & Martínez, J. (1986). *Desde córdoba a los años sesenta*. Santiago: SUR.
- Gramsci, A. (1984). Americanismo y fordismo. En *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*. Nueva Visión.
- Greenacre, M. (2008). *La práctica del análisis de correspondencias*. Fundación BBVA.
- Gutiérrez, S., & Duarte, M. (2010). Ser mujer en el campo de la Ingeniería: Un análisis desde el discurso. *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 1-8.
- Henríquez, H., & Riquelme, V. (2006). *Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Hobsbawm, E. (1998). *La era del imperio 1875-1914*. Crítica.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. H. Blume.

- Ibáñez, J. (1991). *El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden*. Santiago: Amerinda.
- Julián Véjar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*(23), 147-168.
- Julián Véjar, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46.
- Latour, B., & Woolgar, S. (1995). *La vida en el laboratorio. La construcción de los hechos científicos*. Madrid: Alianza.
- Leiva, S. (2000). *El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género*. Santiago: Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, Naciones Unidas.
- Llomovatte, S., & Wischevsky, J. (2012). *Condiciones laborales de los docentes universitarios en los 90. Algunos resultados de investigación*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Lobera, J., & Torres Alberro, C. (2015). El prestigio social de las profesiones tecnocientíficas. En FECYT, *Percepción social de la ciencia y la tecnología 2014* (págs. 219-240). Madrid: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.
- Marini, R. (1977). *Dialéctica de la dependencia*. Era.
- Marugán Pintos, B., & Cruces Aguilera, J. (2013). Fragmentación y precariedad en la universidad. *Sociología del trabajo*(78), 10-34.
- Marx, K. (1989). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política: "grundrisse" 1857-1858*. Madrid: Siglo XXI.
- Marx, K. (2005). *El capital* (Vol. I). México: Siglo XXI.
- Mayol, A. (2012). *El derrumbe del modelo. La crisis de la economía de mercado en el Chile contemporáneo*. Santiago: LOM.

- Mejía, J. (2002). *Problemas metodológicos de las ciencias sociales en el Perú*. San Marcos: Fondo editorial de la sociedad deficiencias sociales universidad nacional mayor de San Marco.
- Mora, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de educación*, 35(2), 13-37.
- Morales Casetti, M. (2014). Nueva Gestión Pública en Chile: Orígenes y efectos. *Revista de Ciencia Política*, 34(2), 417-138.
- Navarrete, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones sociales*, 4(5), 165-180.
- Orellana, V. (2011). Nuevos estudiantes y tendencias emergentes en educación superior. Una mirada al Chile del mañana. En M. Jiménez de la Jara, & F. Lagos Rojas, *Nueva geografía de la educación superior y de los estudiantes. Una cartografía del sistema chileno, su actual alumnado y sus principales tendencias* (págs. 79-142). Santiago: Universidad San Sebastián.
- Palomino, H. (2000). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Panaia, M. (2008). *Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Parkin, F. (1984). *Marxismo y teoría de clases: una crítica burguesa*. Espasa Calpe.
- Parsons, T. (1939). The professions and social structure. *Social forces*, 17(14), 457-467.
- Piore, M., & Sabel, C. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Anaya-Spain.
- Reyes, D., & Santos, M. (8 de Noviembre de 2011). El hedor de lo heredado: los profesores taxi y la desprofesionalización académica. *El Mostrador*.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago: Nodo XXI/El Desconcierto.

- Schultz, T. W. (1983). La inversión en capital Humano. *Educación y Sociedad*(1), 180-196.
- Sengenberger, W. (2004). *Globalización y progreso social*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- SITRAUCH. (2016). *Los Trabajadores a Honorarios en la Universidad de Chile: Un Análisis Cuantitativo*. Extraído del fan page oficial de la organización.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: SL.
- Standing, G. (2014). *Precariado: Una carta de derechos*. Capitan Swing.
- Sutherland, E. H. (1988). *Ladrones profesionales: texto elaborado a partir de la narración de Chic Conwell, un profesional del robo*. Piqueta.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Thompson, P. (2014). La polémica entre la teoría del proceso de trabajo y la posmodernidad en Gran Bretaña. En M. Hernández Romo, *Los nuevos estudios laborales en México. Perspectivas actuales* (págs. 53-68). México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Torres, R., & Zenteno, M. E. (2011). El sistema de educación superior: una mirada desde las instituciones y sus características. En M. Jiménez de la Jara, & F. Lagos Rojas, *Nueva geografía de la educación superior y de los estudiantes. Una cartografía del sistema chileno, su actual alumnado y sus principales tendencias* (págs. 13-78). Santiago: Universidad San Sebastián.
- Urteaga, E. (2008). Sociología de las profesiones: una teoría de la complejidad. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*(18), 169-198.
- Valenzuela, A. (1989). *El quiebre de la democracia en Chile*. Santiago: FLACSO.

- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
- Valles, M. (2002). *Entrevistas cualitativas*. Madrid: Centro de investigaciones sociológicas, colección Cuadernos Metodológicos.
- Verger, T. (2008). *La Universidad Mutante: del servicio público a la comercialización capitalista*. Observatori del Deute en la Globalització.
- Verger, T. (2009). Intereses privados y universidad pública. *Revista latina de comunicación social*, II(62), 1-2.
- Vivanco, M. (1999). *Análisis estadístico multivariable: teoría y práctica*. Santiago: Universitaria.
- Weber, M. (1998). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Akal Ediciones.
- Wright, E. O. (1993). Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases. En J. Carabaña Morales, & A. De Francisco, *Teorías contemporáneas de las clases sociales* (págs. 17-126). Madrid: Pablo Iglesias.
- Zapata, G., & Clasing, P. (2006). *El uso de criterios e indicadores de calidad en la acreditación de programas: diferencias entre agencias privadas de acreditación en Chile*. Santiago: Cuadernos de Investigación en Aseguramiento de la Calidad. Comisión Nacional de Acreditación - Chile.

8. Anexos

Anexo N°1. Consentimiento informado entrevista

Este Formulario de Consentimiento Informado se dirige a académicas y académicos universitarios a quienes se les invita a participar en esta investigación realizada por Álvaro Arancibia Bustos, estudiante de quinto año de la carrera de Sociología de la Universidad de Chile, en el marco de su proyecto de tesis de pregrado.

Se pretende investigar acerca de la relación existente entre lógicas de flexibilidad laboral y precarización de las condiciones de trabajo, de las y los académicos de las universidades chilenas. Le voy a dar información e invitar a participar de esta investigación. En caso de tener dudas respecto a lo que se le pregunta no dude en consultar las veces que sea necesario al entrevistador (en este caso, el mismo estudiante tesista).

Se espera que pueda colaborar en la presente investigación contestando una entrevista que tiene una duración aproximada de 15 a 20 minutos. La participación en esta entrevista es totalmente voluntaria, si usted en medio del proceso considera que no quiere seguir participando puede dejar de contestar las preguntas que se le hacen. En términos de información personal, sólo se utilizará su primer nombre durante la investigación además de información de caracterización tal como su género, universidad a la que pertenece, disciplina en la que se desenvuelve profesionalmente, año que ingreso al mercado laboral académico y tipo de contrato. Se asegura al entrevistado, que dicha información sólo será utilizada con fines de investigación.

La entrevista no tiene asociado algún beneficio material según la respuesta misma, sino más bien se apela a la buena voluntad de usted de responder este cuestionario. Así mismo, el que usted responda no conlleva ningún beneficio monetario al entrevistador/estudiante tesista (esta investigación no tiene fines de lucro). Sino más bien, el único beneficio al que responde, es a la producción de conocimiento científico respecto a las condiciones laborales de las y los académicos, y la finalización de los estudios de pregrado de quien realiza la investigación.

Sin otra especificación, lo invitamos a firmar el consentimiento y participar.

Firma entrevistado

Anexo N°2. Pauta entrevista semi estructurada

Concepto/Etapa	Dimensión/Pregunta
<i>Presentación</i>	Gracias por acceder a la entrevista. Me presento, soy... y la entrevista se enmarca en mi proyecto de tesis sobre...
Vamos a partir con la entrevista...	
<i>Variables de Caracterización</i>	a) Género
	b) Tipo de universidad a la que pertenece
	c) Tipo de disciplina a la que pertenece en términos académicos
	d) Año en el que ingresó al mercado laboral universitario
	e) Tipo de contrato
Ahora, respecto a su trabajo...	
<i>Precariedad</i>	1. De la remuneración: ¿Considera que su salario es insuficiente respecto al costo de su vida? ¿Cree que su salario está por debajo del académico promedio?
	2. De la jornada laboral: ¿Tiene que realizar horas extras respecto a la jornada formal de trabajo? ¿Tiene que realizar horas de trabajo desde su hogar? ¿Existen momentos en el transcurso de su jornada laboral en el que considere que la intensidad del trabajo aumenta?
	3. De la seguridad laboral: ¿Considera que su trabajo trae consigo altos niveles de estrés? Producto de lo anterior, ¿Ha sufrido algún tipo de problema de salud tanto psicológico como físico?
	4. De la conciliación con la vida familiar: ¿Considera que el ejercicio de su jornada laboral le permite llevar de buena forma su vida familiar? ¿De qué manera afecta la realización de las actividades domésticas en su hogar?
	5. Del trato justo: ¿Ha vivido algún tipo de discriminación al interior de su trabajo? ¿De qué tipo? ¿Por parte de quién o quiénes?
	6. Del diálogo social y relaciones laborales: ¿Considera que existen dificultades para ejercer su libertad de expresión o para organizarse con el resto de sus compañeros de trabajo? ¿Considera que existen buenas/malas relaciones con jefes/autoridades en el trabajo? ¿Existe dialogo y comunicación fluida con las autoridades de su trabajo?
Finalización	Gracias por su tiempo y la disposición a contestar las preguntas...

Anexo N°3. Sintaxis ACM del software Rstudio

```
#Instalar paquetes
install.packages("ca")
install.packages("ggplot2")

#Cargar paquetes
library("ca")
library("ggplot2")

#Incorporar base
> library(readxl)
> BBDD_R <- read_excel("D:/Dropbox/Personal/Trabajos/Trabajos
Universidad/Carrera/Tesis/Tesis/Análisis de correspondencia/BBDD R.xlsx")
> View(BBDD_R)

#Análisis de Correspondencia (ACM)
mjca(BBDD_R)
summary(mjca(BBDD_R))

#Mapa perceptual
plot(mjca(BBDD_R))

#Corrección del mapa perceptual
#Creación de un objeto del ACM y de los nombres de sus categorías para base de datos con
coordenadas
mca <- mjca(BBDD_R)
cats <- apply(BBDD_R, 2, function(x) nlevels(as.factor(x)))
mca_df <- data.frame(mca$colcoord, Variable = rep(names(cats), cats))
rownames(mca_df) = mca$levelnames

#Gráfico con ggplot2
p<-ggplot(data = mca_df, aes(x = X1, y = X2, label = rownames(mca_df))) +
  geom_hline(yintercept = 0, colour = "gray70") +
  geom_vline(xintercept = 0, colour = "gray70") +
  geom_text(aes(colour = Variable), size=5, hjust = 0, nudge_y = 0.06) +
  geom_point(aes(x = X1, y = X2)) +
  theme(axis.text.x=element_text(size=7), axis.text.y=element_text(size=7))+
  theme_bw()
p
```

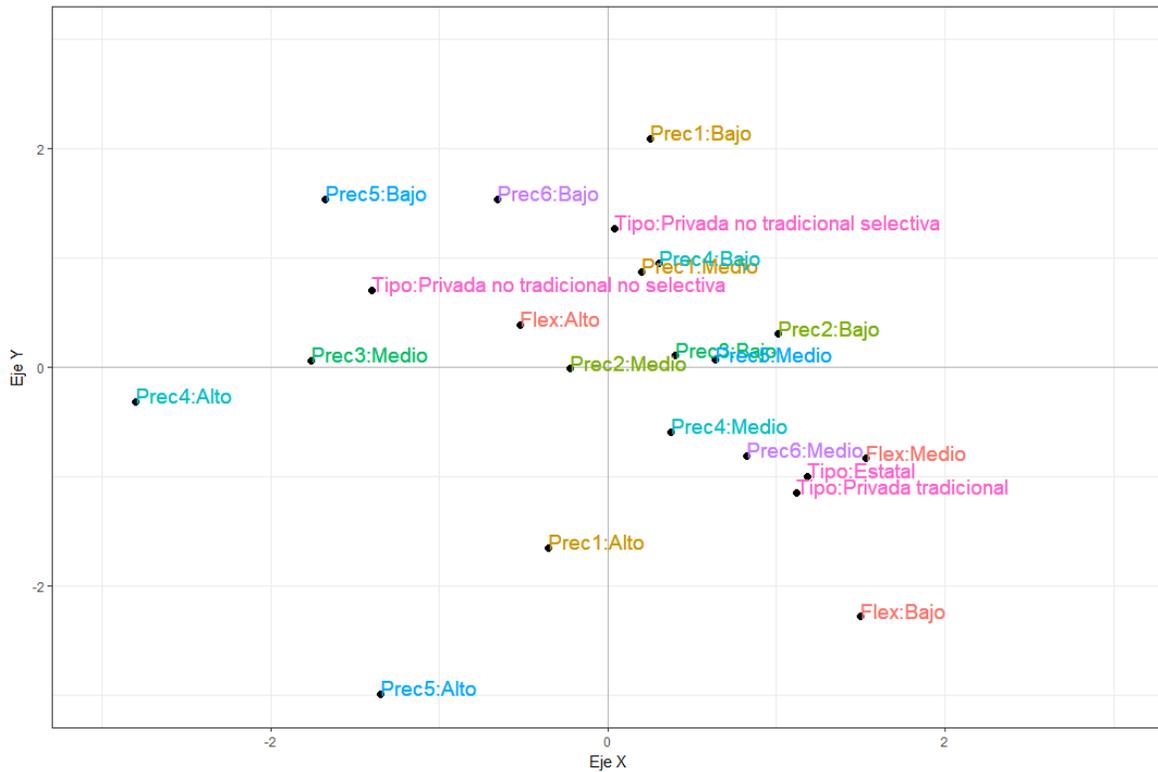
```
p + guides(col=FALSE) + geom_point(aes(x = X1, y = X2), shape = 16, size = 2) +
geom_text(aes(colour = Variable), size=5, hjust = 0, nudge_y = 0.06) +xlim(-3,3) + ylim(-
3,3) + xlab("Eje X") + ylab("Eje Y")
```

Anexo N°4. Tabla de columnas del ACM

name	mass	qlt	inr	k=1	cor	ctr	k=2	cor	ctr
1 Tipo:Estatal	36	769	42	357	525	51	-243	244	36
2 Tipo:Privada NTNS	48	784	46	-422	673	93	172	111	24
3 Tipo:Privada NTS	20	352	40	13	1	0	311	351	33
4 Tipo:Privada tradicional	20	770	39	339	458	26	-280	312	27
5 Flex:Alto	93	787	17	-157	574	25	95	213	14
6 Flex:Bajo	7	792	42	451	314	15	-557	478	35
7 Flex:Medio	25	737	45	461	617	58	-204	120	17
8 Prec1:Alto	45	791	42	-106	51	6	-403	740	124
9 Prec1:Bajo	5	362	40	75	8	0	511	354	20
10 Prec1:Medio	75	813	23	60	59	3	214	755	57
11 Prec2:Alto	9	759	68	-1180	685	139	-388	74	23
12 Prec2:Bajo	50	679	35	304	641	51	75	39	5
13 Prec2:Medio	66	157	20	-68	157	3	-3	0	0
14 Prec3:Alto	2	756	66	-1900	504	90	-1343	252	69
15 Prec3:Bajo	107	712	9	120	679	17	26	33	1
16 Prec3:Medio	16	533	47	-532	532	49	16	0	0
17 Prec4:Alto	14	871	53	-847	864	107	-76	7	1
18 Prec4:Bajo	45	701	30	91	94	4	232	606	41
19 Prec4:Medio	66	757	22	112	286	9	-144	472	23
20 Prec5:Alto	14	669	59	-408	159	25	-731	510	122
21 Prec5:Bajo	23	773	51	-507	500	64	375	273	54
22 Prec5:Medio	89	856	18	193	850	36	16	6	0
23 Prec6:Alto	7	648	69	-896	300	60	-967	349	107
24 Prec6:Bajo	52	791	44	-198	171	22	376	619	124
25 Prec6:Medio	66	758	34	250	465	45	-198	293	43

Fuente: tabla arrojada por el software R Studio durante el proceso de construcción del mapa perceptual. NTS significa “no tradicional selectiva” y NTNS “no tradicional no selectiva”. Las variables del concepto de precarización (“Prec”) fueron enumeradas de acuerdo al orden dado en la tabla 3.

Anexo N°5. Mapa perceptual original



Fuente: mapa arrojado por software R Studio. Las variables del concepto de precarización (“Prec”) fueron enumeradas de acuerdo al orden dado en la tabla 3. Flex: flexibilidad contractual.

Anexo N°6. Notas de campo

El siguiente relato tiene el objetivo de servir como síntesis de las anotaciones de mi diario de campo, así como de testigo de mis reflexiones tanto al inicio de este proyecto de investigación como durante el terreno de la producción de información. En general el relato se divide en dos momentos de reflexión: (1) momentos previos al terreno cualitativo, y (2) durante el terreno cualitativo.

Un elemento que se presentó ante mí de forma regular, antes del terreno mismo, fue la resistencia de ciertos sectores de la academia al proyecto de investigación que he construido. Esto lo evidenció a partir de las observaciones que ciertos académicos realizaban a lo largo de mi proceso de evaluación del proyecto: talleres de preparación en mi cuarto año de sociología, el diseño del proyecto de tesis y el proceso de tesis como tal.

Las críticas se dirigían al proyecto de investigación como una construcción teórica/empírica que: (1) no existía, y (2) no era relevante de investigar. Diversos académicos del departamento de sociología de la Universidad de Chile consideraban que el intentar investigar precarización en un sector profesional, a juicio de ellos mismos, de alto prestigio y excelentes condiciones laborales era un despropósito, así como que resultaba un proceso teórico forzoso. Muchas veces esta posición se sustentaba en las “posiciones experienciales” de los mismos sujetos críticos (con frases como “*pero cómo va a existir precarización, si yo me he dado el lujo de rechazar dos otros puestos de planta en universidades privadas antes de llegar acá*”, o “*como va a ser trabajo lo que realizo, a ver ¿Dónde están mis medios de producción?*”); acompañado de una nula revisión teórica (nunca sustentaban sus posiciones con literatura). Así mismo, se criticó fuertemente el incluir la dimensión de precarización del “trato justo”, principalmente en su variante de género, ya que consideraban que “*había una baja en la discriminación de género en la academia en los últimos años*” (algo así como una igualación en relación a las construcciones masculinas)³¹; este juicio obviaba la literatura al respecto (Berrios, 2007; Berrios, 2005), y menos consideraba discutirla. El hecho de que “no existiese” el objeto de investigación construido volvía a su vez irrelevante su búsqueda; preguntas como “*¿Qué estás buscando?*” eran comunes a cierto grupo de académico.

Este hecho desembocó incluso en diferencias radicales en las evaluaciones de mis procesos de tesis; donde académicos por una parte consideraban esta temática como existente/relevante, y evaluaban el diseño de forma positiva, así como quienes lo consideraban inexistente/irrelevante y evaluaban de forma negativa. A mi juicio, la doble negación del hecho y la relevancia daba pie a una posición más profunda subyacente en este grupo de académico: no considerar la labor académica como un trabajo; y otorgarle un *status* superior al del trabajador promedio. Esto será retomado en los resultados de la investigación, pues también es posible de evidenciar en las entrevistas realizadas.

En tanto, el terreno fue un proceso que desdibujó en gran medida de lo planificado durante el diseño de investigación. A continuación se resumen los principales puntos críticos del terreno:

³¹ Espero que la movilización feminista del 2018 les haya hecho reflexionar respecto a su posición.

- El terreno se llevó a cabo desde Octubre de 2018 a Mayo de 2019; teniendo un período de imposibilidad de llevar a cabo el terreno de un mes (específicamente Febrero por vacaciones), esto impacto en el ritmo y constancia del terreno.
- El proceso fue muy difícil para un estudiante sin una red de contactos fuertes; lo anterior debido a que las mayorías de los mails enviados a académicos ubicados a través de la web sencillamente no eran respondidos. La poca disponibilidad de los sujetos de investigación para acceder a una entrevista y la repetida insistencia de mi parte marcaron tensiones entre el investigador y los sujetos de investigación. Debo aclarar, que las y los académicos en posiciones más precarias eran quienes mayormente tenían disposición a relatar su experiencia, por su parte las posiciones de planta eran muy complicadas de obtener. Incluso esto se puede ver reflejado en la duración de las entrevistas: aquellas realizadas por académicos honorarios son largas y distendidas, mientras aquellas de académicos de planta eran de baja duración y cortas en términos de profundización de las reflexiones. Como investigador debo indicar además que el ambiente era mucho más tenso al entrevistar a una académico de planta, ¿acaso se deberá a la posición de autoridad que detentan y el hecho de que un estudiante que ni siquiera se ha titulado intente investigarlos?
- En el consentimiento informado, estipule que al firmar cada académico me otorgaba la posibilidad de referirme a ellos con su nombre de pila y apellido durante la investigación; lo anterior debido a que al formular dicho acuerdo consideré que el mundo académico podía ser un mundo donde la inexistencia de persecución laboral, y por tanto el anonimato no fuera tan necesario como en el resto de investigaciones ligadas al mundo del trabajo (una evidente prenoción). Gran error el mío: más de la mitad de las y los académicos entrevistados, en posiciones flexibles y no flexibles, me pidieron expresamente utilizar una chapa en lugar de su nombre (ni hablar del apellido). Así mismo, dos entrevistados me exigieron el incluso distorsionar la voz del audio de la grabación de la entrevista debido a la inseguridad que generaba las posibles tensiones que provocaría su testimonio si se supiese en su lugar de trabajo.

- Por otra parte, las entrevistas realizadas en los mismos entornos laborales donde se desenvolvían los sujetos de estudio, véase las universidades, a mi juicio siempre ponían en una situación de cuidado a los entrevistados. Esto debido a que hablar de tu trabajo en el trabajo mismo, una cuestión básica aprendida en la sociología del trabajo, distorsiona de cierta forma la percepción que se da de este. Así mismo, aquellas entrevistas realizadas en entornos relajados y fuera del trabajo eran más sueltas y espontáneas. Esto se convierte en un obstáculo difícil de superar: las y los académicos debido a que cumplen gran parte de su tiempo de trabajo en universidades tienen pocas posibilidades de ofrecerte su tiempo por fuera de la universidad (además de ser acotado el tiempo, el lugar también se ve limitado).
- Por último, la gran mayoría de los perfiles elaborados teóricamente correspondían con los perfiles hallados empíricamente; salvo un solo tipo de perfil: las y los académicos a honorarios. Estos presentaban la particularidad de que no pertenecían a un tipo de institución: realizaban trabajo en los distintos tipos de universidad existentes. No habían académicos a honorarios de un solo tipo de universidad, esto ya que no resulta sostenible si es que se busca sustento o algo parecido a un salario mensual, por tanto las y los académicos se veían en la obligación de buscar diferenciadas posiciones. Esto desemboca en que hubieses académicos a honorarios con contratos tanto en universidades estatales como también en universidades privadas no tradicionales no selectivas. Por tanto, las y los académicos a honorarios componen un mismo perfil: los cuales realizan labores en los distintos tipos de universidad; esto se corresponde con la imagen popular que se ha formado con respecto a los “profesores taxis”, aunque no es exclusivo de la función docente ya que, como la evidencia muestra, también se daba en el caso de aquellos que sólo participaban en procesos de investigación.

Anexo N°7. Transcripción entrevistas

a) Víctor

Perfil: PNTS-PNTNS/ Humanidades, ciencias sociales y artes/ Honorario

(masculino)

I: Ehh, ya, bueno, gracias por acceder a la entrevista Víctor. Ehh, como te había explicado en, la, bueno el consentimiento mi investigación trata sobre las condiciones laborales de los académicos que trabajan en universidades.

E: Correcto.

I: Y la idea, es, digamos, indagar en tus percepciones respecto a tu trabajo, la idea no es que te limites sólo a tu trabajo como académico, sino que también por ejemplo, si quieres plantear cuestiones como de tu trabajo en la municipalidad también es importante.

E: Ya.

I: La idea es saber cómo también, la carga que te llevas a tu casa todos los días y en términos mensuales.

E: Correcto.

I: Ya, primero voy a hacer unas preguntas de caracterización que son re importantes. Bueno, ¿género masculino?

E: Sí.

I: Y esta pregunta es re importante, mira, ehh, la idea es que me nombres si tienes contrato de planta en alguna universidad.

E: No.

I: ¿En ninguna universidad?

E: En ninguna, en ninguna.

I: Tienes entonces, un contrato de tipo flexible en otra universidad, ¿cierto?

E: Yo tengo contrato en dos universidades en este momento. Generalmente hago clases en tres universidades distintas, y en las tres tengo contrato a honorarios.

I: ¿Qué universidades son?

E: Yo hago clases en la Academia de Humanismo Cristiano, donde este semestre no estoy haciendo clases, pero dirijo tesis. Hago clases en la Universidad de Las Américas y en un magister en la Universidad Alberto Hurtado. En algún momento hice clases en la USACH y ahí tuve contrato, contrato definido por un tiempo.

I: ¿Contrato de planta?

E: No, no era contrato de planta, era plazo fijo. Que es la única vez que como profesor he tenido contrato a plazo fijo. Generalmente tengo contrato a honorarios.

I: Pero, ¿Nunca planta?

E: Nunca planta.

I: Y, me dijiste que trabajabas aquí en la Municipalidad de Pudahuel, ¿verdad? y ¿con que tipo de contrato?

E: Honorarios también.

I: ¿Tú no tienes ningún trabajo en el que trabajes con planta?

E: Yo soy socio de una consultora de investigación social, y ahí tengo un contrato, y ahí tengo un contrato pero por muy pocas horas.

I: O sea, tú tienes como tres empleos, como para darme cuenta de la carga total, o sea tres tipos de empleos porque son varios: aquí en la municipalidad, con la consultora por una parte, y haciendo docencia en estas tres universidades.

E: Así es, cuando lo deci así suena hartó (risas).

I: Es que, esa es la gracia, o sea, eso es lo que se quiere investigar también po. Es hartó. Ya, el tipo de disciplina es ciencias sociales, ¿Cierto?

E: Si. Ciencias sociales, soy sociólogo de primera profesión y soy magister en psicología con mención en comunitaria.

I: Ya, y las docencias ¿Tú las haces en carreras de ciencias sociales?

E: Si, en carreras de ciencias sociales, sí. O, en magister de ciencias sociales.

I: Ya, ahora me interesa saber, el año en que ingresaste al mercado laboral luego de haber salido de la universidad, el año en que te insertaste.

E: Ya mira, lo que pasa es que mi historia es un poco extraña en ese sentido porque yo había estudiado ingeniería en química antes de estudiar sociología. Entonces yo egrese de la universidad el 2004, pero como yo había estudiado ingeniería en química tenía mucha habilidad para las matemáticas y las estadísticas, entonces yo empecé a hacer ayudantías en la universidad al segundo año de estudiar sociología. Cachai, ahí empecé a hacer ayudantías, entonces empecé al tiro a hacer... a trabajar en definitiva para poder pagar la u. Entonces cuando yo salgo, cuando yo egresé el 2004, incluso antes de egresar yo ya estaba contratado como sociólogo en una fundación. De hecho, mi práctica a mí me contrataron para hacer la práctica en una fundación.

I: Esto es como en el ámbito profesional de la sociología, pero por ejemplo en el ámbito académico, ¿Cuál fue el año en que empezaste a hacer clases en este caso?

E: Lo que pasa es que yo empecé a hacer ayudantías en el 2001 será. Cachai, y después cuando egresé empecé a hacer clases casi al tiro.

I: Ya, fue, no hay período intermedio después de haber egresado.

E: el año que empecé a hacer clases como egresado, tiene que haber sido como el 2006, ponele 2007, estando un año sin hacer clases, seguí haciendo ayudantías, y después ya empecé a hacer clases. Principalmente ahí empecé a hacer clases en institutos profesionales, que eran más flexibles con el tema del título, y después me llamaron de la Academia, porque yo había hecho ayudantías harto tiempo de estadística social, y habían cambiado de profesor y eso había funcionado muy mal, entonces me llamaron para que hiciera clases de estadística junto con el profesor al que antes yo le había hecho ayudantías, y ahí

funcionamos como profesor adjunto. Bueno y después ya, y ya después, ya después en la medida en que yo tenía currículum de docente ya no me pedían el estar titulado, yo me titulé el 2011 creo. Cachai, recién me titulé el 2011, y el 2012 2013 ya tenía el título de magister, entonces ya rápidamente como que ya hacía clases. Y como tenía mucha experiencia haciendo clases, seguí haciendo clases en distintas universidades, en el magister, en fin.

I: Ya, ya, genial genial. Vamos con la última pregunta de caracterización, que es respecto, bueno, tú un poco ya lo hablamos, el tipo de contrato, tú habías dicho que en las universidades en las que ejerces docencia en las tres son contrato honorario.

E: Claro, y es más, yo en todas las universidades en las que he hecho clases mi contrato ha sido a honorario, a excepción de la USACH que ellos tienen un modelo de que cuando tú haces clases en la USACH eres funcionario público, entonces ellos tienen una modalidad donde hacen un contrato a plazo fijo.

I: Ya, y la diferencia con el honorario es que en el de plazo fijo te pagan como el tema de las cotizaciones todo incluido.

E: Correcto, correcto. Igual al ser de plazo fijo, no tiene otro beneficio, pero claro, una de las cosas que genera es que te permite, te permite, te permite pagar las cotizaciones, cachai como incluidas y lo otro es que te da un status de funcionario cachai. Con las exigencias que eso tiene, porque por ejemplo, te piden un certificado como de vacunas, un certificado de no tener problemas con la ley etc. Tiene otras exigencias, pero en general, en toda mi vida laboral yo he estado a honorarios. De hecho, ni siquiera en los trabajos fuera de la docencia he tenido contrato, y de hecho en la consultora que yo tengo contrato, tengo contrato porque yo soy uno de los socios. Cachai, pero dicho de otra forma, es como un contrato que nos hacemos nosotros mismos.

I: Claro, porque no hay una relación de jerarquía con un jefe o alguien que te haya contratado a tí.

E: Correcto, entonces, igual eso es bien loco porque, eso significa como te digo yo tengo mucha experiencia laboral y yo nunca he tenido contrato, nunca. Que yo recuerde nunca he tenido contrato, entonces por ejemplo yo nunca he tenido la experiencia de tener vacaciones pagadas, o sea, aquí si cachai, pero por ejemplo cada vez que me han despedido de algún lugar no he tenido derecho a años de servicio, no he tenido, cachai, y el mismo tema de las cotizaciones, yo el monto que tengo en la AFP es miserable.

I: Ya, ahora vamos a empezar con la entrevista propiamente, y primero quería que conversáramos como de tus remuneraciones, esto siempre ahora pensando en la docencia, ya la pregunta con respecto, como para empezar, es como si ¿Consideras que tu salario es como suficiente respecto al costo de tu vida?, y ¿y si crees que tu salario está por debajo del académico promedio?

E: Yo creo que mi salario no está por debajo del académico promedio, cachai, yo creo que los académicos promedios ganan más o menos lo mismo que yo, cachai. De hecho yo creo que un poquito menos, o sea yo creo, un poquito menos porque yo hago clases en los magister y las clases en los magister son mejor pagadas. Y porque por ejemplo, en la Academia de Humanismo Cristiano yo me categoricé en un proceso de categorización que hace que por ejemplo que por mis años de servicio, mis especializaciones, haya una remuneración diferenciada, entonces yo estoy del A al E, yo estoy en el B, entonces eso hace que me paguen un poquito más. O sea, me pagan un poco más que el académico promedio en en general.

I: Pese a ser honorario, en la academia tienen un sistema en el cuál benefician a aquellos que llevan más tiempo.

E: A los que llevan más años haciendo clases y los que llevan mayores títulos universitarios.

I: Pero esa cuestión, es como una cuestión de voluntad de la institución con sus trabajadores.

E: Sí, es una cosa de voluntad de la institución con sus trabajadores. Ahora, viceversa, porque la escala de sueldo en la Academia no se reajusta con el IPC hace 6 años, cachai, ni

siquiera en el IPC, así de brutal, entonces por ejemplo yo hacía clases hace 7 años atrás, y se me pagaba lo mismo que se me paga ahora.

¿Cachai? o sea lo mismo en cash, por lo tanto como hay inflación etc., e IPC, se llama, lo que genera en el fondo es que mi sueldo en término de valor de uso es menor hoy día de lo que era antes.

I: Claro, ¿Y respecto al costo de la vida? como que tu sientes que, va acorde.

E: Yo la verdad es que hago docencia porque me gusta, porque lo encuentro bonito, porque me permite, me permite estar actualizado con los temas, porque es un ejercicio reflexivo.

I: ¿Entonces tú haces exclusivamente docencia? no se te paga por ningún tipo, por ejemplo, de labor en investigación.

E: No, no.

I: Todo eso es aparte con la consultora.

E: O sea podría, podría, postular a algunos núcleos de investigación. En la Académica por ejemplo hay unas cosas que se llaman NTI o núcleos temáticos de investigación, pero por ejemplo un núcleo temático de investigación tiene un costo de, o sea, te pasan un millón y medio para investigar, ¿cachai? Entonces no, no es rentable po. O sea, es rentable pa'los profes de planta, porque en definitiva parte de sus funciones es hacer investigación. Luego, eso millón y medio lo ocupan para ayudantes, lo ocupan como se llama... para transcritores, para la gente que hace las encuestas.

I: En la Academia entonces, la función de investigación está alojada exclusivamente en los profesores de planta.

E: Sí, sí. O sea, como te digo, tú podí postular a un NTI, cachai, o sea, yo podría postular a un NTI, cachai, pero no es rentable po, cachai, porque en definitiva te pasan plata para ocupar, para utilizar los gastos operativos pero no como remuneración, cachai, entonces en definitiva lo hace el profesor que tiene tiempo, o sea lo hace el profesor que tiene horas hombres ya pagadas por la universidad para hacer investigación, o lo hace el profesor que de alguna forma le gusta mucho la investigación o requiere hacerse un currículum cachai, o

quiere hacer carrera por lo tanto lo hace, pero no es que a ti te paguen como para investigar, cachai. No, porque estamos hablando de un millón y medio de pesos para una investigación que puede durar seis meses, entonces cachai son trescientas lucas y esas trescientas lucas implican pagar transcritores cachai, entonces no te alcanza no mah, cachai. Entonces, claro, a mí se me paga sólo por docencia. Sí...

He trabajado en otras universidades en otras funciones, por ejemplo trabajé en la Central a cargo del acompañamiento de proyectos de estudiantes, cachai. Y ahí, parte de mi función eran, o sea mi función central era el acompañamiento de estos proyectos, de los proyectos incubadora que le llaman, cachai, y... pero eso, funciones bien diferenciadas. Eso ahora, ser docente en, yo creo, ser docente y a honorario en Chile es difícil, o sea yo creo que si tu vivieras, yo creo que es difícil vivir sólo de la docencia, cachai. Y yo creo que además, eso hace que la calidad docente sea muy mala. Cachai, porque en definitiva imagínate, tú tení, o sea, por cuatro horas pedagógicas mi sueldo mensual en la academia era de ciento diecisiete lucas mensuales. Pero que además te pagan, te pagan cuatro meses, no seis, cachai. Cuatro o cinco meses, pero hay meses en los que no tení sueldo, y para hacer esas cuatro horas pedagógicas por lo menos, por lo menos, ocupai dos horas pedagógicas más a la semana, en cómo se llama, preparar la clase o en revisar las pruebas po, cachai. Entonces, cachai estamos hablando, entonces más la movilización, entonces, yo creo que no es rentable. Entonces como lo hacen los colegas que yo sé que se dedican sólo a la docencia en calidad de honorarios...tienen que hacer mil cursos po.

I: Claro, al mismo tiempo.

E: Y claro, ojalá en la misma universidad para no moverse mucho, y ojala del mismo ramo para no tener que preparar dos clases distintas cachai, en fin. Pero eso, o sea la remuneración de los docentes en Chile es mala, muy mala.

I: Ya, vamos ahora pasar a otro tópico. De la remuneración, vamos al tema de la jornada laboral que tú tienes. La primera pregunta es si tienes que realizar horas extras respecto a la jornada formal como de trabajo, lo que está estipulado.

E: Pero de docente, o de...

I: Pero de docente en este caso, sí.

E: No, porque los profesores a honorario en este caso... o sea sí y no porque en estricto rigor el docente a honorario está contratado por hora aula. Cachai, y a tí te pagan hora aula. Pero, luego hay funciones que no tienen que ver con esa hora aula, por ejemplo a mí me pagan las horas de clases, pero por revisar pruebas eso lo tengo que hacer en mis horas...

I: Claro extra, para la casa el trabajo...

E: Claro, cachai. O por ejemplo las reuniones de coordinación que eso también, justamente esta semana conversaba con los colegas de la UDLA porque ellos tiene todo una disposición de tratar de generar reuniones de coordinación que permita que haya mayor estandarización en términos de los programas de estudio que uno esté más vinculado con los ramos de los otros colegas, hueá que a mí me parece súper bien. Pero luego, no te las pagan cachai, entonces eso termina siendo una sobrecarga para tí como docente cachai, y pucha uno lo hace porque te gusta pero, pero muchos otros colegas lo hacen porque en definitiva son parte de las condiciones de trabajo y pucha, y si no va a lo mejor después lo pueden echar cachai, entonces también son formas de explotación siento yo po.

I: Genial, el... la otra pregunta respecto al mismo tema de la jornada es si tienes que realizar horas de trabajo desde tu hogar en este caso. En el horario que tienes de descanso, no de jornada laboral...

E: Si po, o sea en la, en la docencia yo creo tanto escolar como universitaria está naturalizado de que, de que toda hora de preparación de tus clases y de corrección de evaluaciones se hace en la hora de descanso, está súper naturalizado po.

I: ¿No va en el cálculo del contrato?

E: No, no va, o sea nunca yo he visto que... a lo más hay unas universidades que dicen nosotros pagamos un poquito más para que usted pueda, entre comillas, compensar las horas de planificación etc. Pero...pero además si te las pagaran encarecería mucho porque imagínate, o sea, a mí me parece que deberían pagarse, debería sincerarse eso, porque al final, yo o sea, suponte, lo que te decía para hacer dos o tres, ya suponte dos horas pedagógicas una hora y media cronológica tu necesitai tener por lo menos cuarenta y cinco

minutos para planificar eso, cachai, y eso es así po cachai, o sea, a menos que seai un profe que improvisa permanentemente o que no busca material, o lo que muchos hacen es que bueno, hacen un diseño e invierten esa cantidad de horas la primera vez que hicieron curso y después repiten el curso cachai, y repiten las evaluaciones cachai, porque el modelo te lleva a eso. Si no te están pagando las horas de preparación entonces tratai de mecanizar lo más posible para poder ejercer po, sobre todo los que viven de esto, porque a mí lo que me sostiene es el sueldo de la muni, cachai.

I: Ahora respecto a...la siguiente pregunta es si existen momentos en el transcurso de la jornada laboral en la que consideres que la intensidad del trabajo aumenta respecto a otro período o momento de la jornada.

E: ¿Del día?

I: No necesariamente del día, puede ser también dentro de...porque tú también tienes contratos por semestre ¿verdad? dentro del semestre puede ser.

E: Si po, hay...si po hay momentos de intensidades distintas, cachai. Por ejemplo los fines de semestre, fines de semestre siempre, porque además de tus horas de aula, además de las, de la planificación tení que evaluar, tení que revisar las evaluaciones, luego tení que contener a los estudiantes que tienen problemas, cachai entonces...claro se sobrecarga todo, los fines de semestre siempre son pesados, mucho más pesado que...el resto del semestre.

Espera espera, y a lo mejor si uno lo pensara durante el día, por ejemplo yo creo que a lo mejor te puede servir para integrarlo como a la mirada, pero además de eso por ejemplo también hay regímenes que son más pesados que otros. Por ejemplo, cuando tú hací clases en vespertino eso es mucho más pesado que hacer clases en diurno, primero porque tú estai más cansado pero además porque estai con locos que vienen de trabajar ocho horas po cachai, y que vienen corriendo generalmente de la pega para alcanzar a llegar a la u.

I: ¿Tú has trabajado en vespertino?

E: Si po, yo he hecho clases en vespertino en hartos, entonces eso es harto más desgastante, cachai. Ehh, la como se llama, la...las universidades que tienen mayores movilizaciones universitarias también se vuelven más desgastantes, si po, por ejemplo la Academia

pasa...el semestre pasado estuvo, o sea, un mes y medio en paro, o en toma. Entonces las vueltas siempre son caóticas, pero además de eso, eso implica alargar el semestre, tú te planificaste para cierta cantidad de tiempo, ehh...luego evaluar es más complejo porque en definitiva ya tenía muchos reprobados, si reprobai...cachai, entonces se ejerce todo un nivel de presión que es diferente po, que se hace más pesado cachai. Ehh, y lo otro que yo creo que influye en mucho la carga, la carga de trabajo, mucho mucho en la carga de trabajo es la cantidad de alumnos. Si la cantidad de alumnos cachai, por ejemplo, yo te contaba que hice clases en la USACH, a mí me encanta la USACH como universidad, pero yo tenía sesenta alumnos, sesenta alumnos para hacer... entonces cuando tenía sesenta alumnos básicamente que proceso de aprendizaje podí, personalizado en general, o sea en general tu hablai y el que escuchó escuchó, y el que no cagó no mah, cachai. En la UDLA el semestre pasado tuve cuarenta alumnos cachai, y con cuarenta alumnos también se te genera lo mismo, cachai. Entonces el, el cómo se llama...yo creo la carga óptima dentro de un proceso de aprendizaje no debiese superar los veinticinco o treinta alumnos, cachai. Y es loco eso, porque en las universidades privadas tu entiendes que tienen este proceso de optimización cierto, por lo tanto ese curso de cuarenta porque abaratan costos po cachai, como si para tí hacerle clases a diez o hacerle clases a cuarenta fuera lo mismo cachai, pero la universidad pública hace lo mismo po, y lo tiene más naturalizado todavía, por ejemplo la, la...UDLA me pone cuarenta cabros pero como te decía la USACH me pone sesenta cachai, entonces, ehh...eso yo creo que influye mucho en tu carga de trabajo, y en el estrés y en la presión. Imagínate lo que significa pasar la lista con sesenta alumnos, además de eso de la pérdida de tiempo, con todas las particularidades, cachai, es como "oiga pero si yo andaba en el baño y llegue" cachai, entonces podía estar una hora pasando lista po cachai, entonces claro eso es uno de los elementos que sobrecarga mucho, la cantidad de estudiantes.

I: Ya, pasamos a otro tópico ¿te parece? el que sigue es sobre la seguridad laboral, entendiendo la seguridad no cómo seguridad social sino que seguridad en el amplio espectro de que tan seguro te sientes tú, ya, eso puede ser en cualquier ámbito.

E: ¿Seguro como en términos de incertidumbre?

I: Ehh no, como seguro en términos de espacios donde...tú corres peligro por ejemplo, que te puedan hacer algo ese tipo de cosas. Mira la pregunta es así: ¿consideras que tu trabajo trae consigo altos niveles de estrés? esa es una, y la otra es sobre si has sufrido en términos de salud físico o psicológico en el ámbito de trabajo, a eso se refiere en términos de seguridad.

E: Si, yo como te decía mi carga de trabajo en docencia no es...yo yo hago dos cursos por semestre, tres a lo más cachai, que igual es harto cachai, pero si tuviera que vivir sólo de esto debe ser súper estresante. Debe ser súper estresante tener que hacer seis cursos diez cursos cachai para tener un sueldo, cachai. Es, o sea, hacer tres cursos ya es estresante, sobre todo si tení otra pega como yo y eso, pero...debe ser estresante, ahora como te digo depende mucho de la institución, de los estudiantes y de la cantidad de alumnos.

I: Ya, pero que tú hayas vivido algún episodio, o algo que haya hecho que sufras algún problemas de salud físico o psicológico producto de tu jornada de trabajo.

E: O sea, yo creo que sí porque al final la, la jornada de trabajo del docente, de los docentes tiene, primero tení una incertidumbre constante, cachai constante, el colegio que hace cinco cursos, que necesita hacer, no sé, siete cursos para vivir al año, cachai, no sabe si el otro semestre va a tener siete cursos cachai, y no sabe si el otro año va a tener siete cursos, aunque este año los haya tenido cachai, entonces eso te genera un estrés gigantesco, aparte de cachai, ehh... la regularidad de las clases y la exigencia de, intelectual que eso requiere, yo creo que genera hartas condiciones de estrés. Y además de eso, porque yo creo que es propio de trabajar con personas porque básicamente, imagínate tu tení supongamos que tení tres cursos , y en cada curso supongamos que hay treinta, no cuarenta, tení noventa alumnos por semestre, y tú soy uno, cachai entonces para el alumno tu eres uno y él es único, cachai, entonces pucha a mí me pasa que por ejemplo tengo, una de las cosas que... o sea algo tan sencillo como que te manda un trabajo por mail, cachai, y que no le pongan al asunto como se llama el loco cachai (risas), entonces si po la sobrecarga es, es fuerte, entonces depende de varias cosas, hay instituciones que son más pro...que tienen más cuidado con esas cosas y a otras que no le importan no más, cachai, hay instituciones que son más jodidas, por ejemplo yo creo que la Academia está viviendo...yo este semestre no quise hacer clases en la Academia porque la relación con los cabros es muy agresiva.

I: ¿Y eso a que se debe, crees tú?

E: Yo creo que al tipo de estudiante, pero yo también creo que a la relación institucional po cachai, a la relación institucional po cachai, en la Academia tu tení, tiene asistencia libre porque los cabros hicieron una toma y una de sus exigencias fue tener asistencia libre, entonces ¿Cómo desarrollai un proceso pedagógico cuando el cabro dice, por ejemplo, "si quiero vengo, si quiero no"? cachai, entonces ahí hay un empoderamiento mal entendido de los estudiantes que ha generado relaciones de violencia, y de poca tolerancia, en fin cachai. En otros climas institucionales, eso está dado muy, por ejemplo en Las Américas no tanto porque los estudiantes son entre comillas más precarizados cachai, pero por ejemplo en la Central tú veí a un cabro que está más empoderado, más de clase media cachai, y un clima institucional muy de cliente po, entonces tú básicamente, exigen, si po cachai y está bien que exijan en términos académicos, etc., pero se da hartito eso como de, esa exigencia como del mercado, así como del cliente siempre tiene la razón cachai. Y en otras instituciones por ejemplo, yo dejé de hacer clases en el AIEP porque de frentón se me dijo que no podía reprobar alumnos po, cachai, entonces, chucha para que hago clases si no puedo evaluar po cachai, entonces ahora esas libertades las tengo yo porque no vivo de eso, pero si vivís de eso, cachai, si viví de eso y el colega necesita hacer la clase en el AIEP, tiene que aguantarlo no mah po, cachai. Entonces, es un clima de permanente incertidumbre, y eso repercute en un montón de cosas po cachai, o sea hueas tan sencillas como por ejemplo si tú no tienes ningún tipo de seguro, tú fuiste a hacer una clase a Maipú, saliste a las 11 de la noche, te cogotearon en la esquina y...nada po, o sea perdiste po cachai. La mayoría de las universidades, yo diría que, por ejemplo, no tiene estacionamiento para los profesores cachai, entonces efectivamente es un trabajo bien precarizado, muy precarizado.

I: ¿Tú consideras que está precarizado?

E: Si, la docencia en Chile está súper precarizada, y los avances en términos de la agencia de calidad y los sistemas de acreditación lamentablemente los ha precarizado más po. Lo ha precarizado más porque en definitiva, por ejemplo, una de las cosas que genera ahí es la importancia del título, de la certificación, por sobre el ejercicio docente, entonces tu tení universidades que están contratando doctores cachai, porque la acreditación lo requiere, aunque el colega doctor, que puede ser un excelente doctor, nunca haya hecho docencia,

cachai. De hecho, es tan así, que el otro día veía una publicación, una noticia en el diario mercurio de Valparaíso donde la Universidad Católica de Valparaíso, creo, pedía, estaba haciendo un concurso para doctores y dentro de las funciones, o la función era escribir cuatro artículos en revistas indexadas al mes, bah al mes digo al año cachai, es harto igual, pero es sobre cualquier cosa, o sea era como si usted se compromete a tener cuatro estamos listos, si es de biología o ciencias sociales da lo mismo, cachai, porque lo que sirve es el sistema de acreditación cachai, si es sobre un tema que se encuadre...es un tema bien...entonces hay un tema ahí, hay algunos elementos de la, del del sistema de acreditación de la calidad que yo creo que le han hecho mal a la docencia.

I: Vamos con la otra, hablamos de la seguridad, ahora vamos a hablar de... ¿Quieres decir algo? ¿No?

E: Es que estaba pensando, como en estos otros ámbitos de la seguridad, suponte, está de más decir que no hay seguridad social cachai, no hay ... o sea en términos de seguridad, no hay seguridad laboral, suponte tú, tú podías hacer clases este semestre y el próximo semestre pueden no llamarte, y no te llaman no más po cachai, y también en términos de riesgos cachai, sobre todo en los colegios que hacen en instituciones también más precarizadas no sé, las universidades que están más en la periferia, o en los vespertinos que tú salí retarde, muchas veces tu utilizas tus propias herramientas de trabajo entonces tú vas con tu computador po cachai, o sea tu no tenías derecho a accidentes laborales por ejemplo, entonces no sé po, te tropezaste y te quebraste el pie...te quebraste el pie no más po. Entonces, efectivamente es un trabajo que en esas dimensiones es bien inseguro creo yo.

I: Ya, vamos con la otra parte. Ahora vamos a hablar de, la conciliación que tienes tú con tu vida privada o tu vida familia ya, como tú llevas a cabo trabajar, la jornada de trabajo y además una vida como...familiar po. La primera pregunta es si consideras que el ejercicio de la jornada laboral te permite llevar de buena forma tu vida familiar y la segunda es si afecta o no afecta la realización de actividades domésticas en tu hogar, la jornada de trabajo que llevas en el caso de la docencia.

E: Mmm ya, como se llama, la docencia en mi caso, en mi caso la docencia la ejerzo fuera entre comillas de mi horario de trabajo. Entonces claro, es una sobrecarga laboral, pero básicamente, o sea yo no tengo vida familiar po hueón, cachai, o sea así de frentón.

I: ¿Respecto a este trabajo y el otro que tienes?, o ¿esto es como extra y te quita como eso de tu vida? ¿Eso me quieres decir?

E: Sí y no, porque en realidad si me dedicara a la docencia, sólo a la docencia, tampoco tendría vida familiar, cachai. Tiene que con decisiones propias más que tienen que ver con mi propia historia de vida, tiene que ver con que me gusta mucho el trabajo cachai, me gusta mucho lo que hago, de hecho por eso también hago docencia cachai, porque es una cosa que me gusta, pero efectivamente hay una relación con el tiempo que se hace compleja po, cachai. O sea, la misma sobrecarga laboral, o sea es difícil tener una vida, tener una vida familiar no sé plena si es que llegai a la casa y tení que preparar clases, o tení que revisar pruebas.

I: Ya, y en lo que hablábamos de...las actividades propias de tu hogar, las actividades domésticas de tu hogar por ejemplo, tú ves que la jornada de trabajo afectan en aquello, tú lo llevas bien o...

E: O sea, yo creo que tiene que ver con cómo... sí po, si no tení tiempo, claro que la...no funciona, o sea yo con suerte lavo la ropa y el fin de semana ordenaré un poco la casa y sería po cachai, no hay muchas más cotidianeidades ahí. Porque básicamente no tení tiempo. Mientras más cursos, mientras más universidades, mientras más horas a la docencia más difícil en realidad porque en definitiva más gastai en términos de traslados por ejemplo, de moverte de una universidad para otra.

I: No lo hablamos en la parte de la jornada, pero igual sería bueno consultarlo. ¿Tú a qué hora sales de tu hogar y a qué hora vuelves a tu hogar? ¿Más o menos día normal?

E: Mira yo tengo suerte, mucha suerte, porque a diferencia de la mayoría de los contratos a honorarios a mí no se me exige que cumpla horarios, cachai. Entonces yo parte importante de mi trabajo es comunitaria, entonces yo la hago en la noche, entonces como la hago en la

noche yo llego tarde a trabajar acá [se refiere a la municipalidad donde trabaja], tarde once de la mañana, cachai. Pero también eso es muy raro que llegue a las, antes de las nueve o diez de la noche a mi casa.

I: Llegas tarde igualmente...

E: Sí, sí, generalmente llego nueve y media o diez, once, los días que tengo reuniones comunitarias cachai, eso es como lo común. Ese es mi horario de trabajo más, más común.

I: ¿Y todo lo extra? ¿Eso que tiene que ver con la consultora, las clases de docencia, eso tiene tiempo extra o...?

E: Algunas veces entre medio de, otras veces antes por ejemplo yo los jueves hago clases en la UDLA en la mañana, entonces llego a las ocho de la mañana a hacer clases y salgo a las una ponte tú y me vengo para acá cachai, y topa con que, los jueves yo tengo reuniones comunitarias que empiezan a las ocho y terminan a las diez de la noche cachai, entonces claro cómo termina a las diez de la noche y yo llegué a la una, de la una a las diez tenemos nueve horas de trabajo po, entonces no es un problema, ehh, muchas otras cosas las hago en la casa cachai, después de las diez de la noche, después de que llego cachai, o antes de venirme, cachai entonces reviso pruebas, planifico, cachai, etc. entonces si uno considerara así como todo el horario de trabajo claro, por lo menos, estoy de las... si lo juntara todo estaría de ocho a las diez, estaría como...o de ocho a nueve ponle para que no suene ... de nueve a diez cachai, como doce o trece horas de trabajo diarias, sí eso más o menos...es harto. Sí es caleta (risas).

I: Ya nos queda...

E: Espérate un poco... ahí hay un tema importante, eso es lo que me pasa a mí acá y me pasa a mí acá por dos razones, una porque mi jefe es muy amigo mío entonces sabe cómo yo trabajo, entonces prácticamente no se mete en mí...

I: Hay confianza...

E: Hay confianza, como hay confianza ya no le importa si vengo o no vengo a trabajar porque en definitiva cada vez que necesita algo me llama y yo lo tengo hecho, cachai, y acá

además ejerzo funciones que exceden mi trabajo porque me gusta po cachai. Entonces hay una relación de confianza bien buena y además yo diría que parte de la institución como que en ese sentido te trata de resguardar algunos derechos laborales de los honorarios, pero hay otros compañeros que no po hueón. Cachai que entran a trabajar a las nueve, y se quedaron en una reunión hasta las once y al otro día tienen que estar a las nueve po. Y eso en docencia es más, porque en definitiva, te quedaste en una reunión etc. o cualquier cosa y al otro día tení clases... tení clases no más po, cachai. Entonces... yo soy un privilegiado en ese sentido.

I: Ya, ya, ya vamos a la siguientes parte...este es el penúltimo tópico que dice relación con el trato justo, que sí tu sientes que ha habido algún tipo de discriminación dentro de tu trabajo como docente, la pregunta es si has vivido algún tipo de discriminación al interior de tu trabajo o en este caso como docente, de qué tipo y por parte de quién o quiénes.

E: No sé si discriminación es la palabra... pero, pero en la universidad, en todas diría yo en algunas más en algunas menos, sobre todo en las universidades se tiene una jerarquía súper marcada, están los profes de planta y los profes a honorarios, e incluso en términos de los profesores de honorarios que llevan varios años haciendo clases y, en la misma institución, o aquellos que son nuevos. Eso genera privilegios distintos y en algunos casos, yo diría no tan frecuente por suerte incluso una relación media tensa entre pares.

I: Ya, esos privilegios ¿no son para... no son necesariamente formales?

E: No, son informales la mayoría de las veces. Sí, la mayoría de las veces.

I: Eso tiene que ver con el tipo de contrato al fin y al cabo...

E: No, y tiene que ver con cosas más, no sé po un profe de planta por ejemplo, tení un profe de planta que lleva varios años haciendo planta en una universidad y entonces él por ejemplo de frentón le pido a los ayudantes que le hagan su clase, cachai. En cambio, esa hueá no se la permitiría a un honorario y menos a un hueón nuevo cachai. Entonces son privilegios que se van dando también por estructuras de redes que tiene la persona. Pa que hablar de las vacas sagradas po, hueones que, suponte no sé po, hay ciertos personajes que

son famosillos dentro del mundo de las ciencias sociales y hacen la hueá que quieren po. Eso tiene que ver con el prestigio que le da su sola presencia, cachai entonces y eso se da harto, y se da a toda escala en todas las universidades. Uno tiene naturalizado eso, pero si lo desnaturalizai te dai cuenta de que son privilegios, que son...abusos en definitiva.

I: ¿Entonces tú sientes que hay una discriminación ahí?

E: Si po, suponte el ayudante de una vaca sagrada debería ser la profe si le hace la clase, y deberían pagarle como la profe, no como el ayudante cachai, y merece el prestigio de decir que está haciendo el curso cachai, en ese caso por ejemplo. Ahora también se da un poco, yo creo que menos, pero se da también este tema del título, cachai como que el doctor mira pal lado ... por suerte no se da tanto, pero uno se topa con hueones así también po, o sea yo por ejemplo me he topado con suponte, yo he tenido pocos problemas con colegas, pero había una vieja por ejemplo que ella es doctora y a ella le molesta que uno lo trate como un igual porque ella no se considera como una igual, cachai. Eso ocurre, hay menos de lo que hay en otros ambientes, pero más de lo que uno esperaría de una institución universitaria creo yo.

I: Ya, ya, es como una relación como con un jefe...

E: Mira a mí... en algunas instituciones se da como así, pero yo diría que en general, incluso en la universidad privada que tiene estructuras más verticales, y por tanto tú tení un jefe, también son muy cuidadosos como con los climas laborales, entonces es raro tener un jefe que te esté puteando y te diga que...cachai, no se da tanto creo yo, incluso yo creo que eso se da más en lo público cachai. Como te digo, se da menos que en otros trabajos pero se da, y se da más de lo que uno esperaría en una institución de formación po cachai.

I: Ya, ahora vamos con la última parte...

E: Disculpa, a lo mejor lo otro que puede ser interesante en esa dinámica es también como está el ejercicio del poder también ahí, por ejemplo las universidades, todas las universidades, tienen además una relación con el poder que uno no la esperaría cuando la ve desde afuera, entonces tiene su...cada universidad tiene su correlación de fuerzas, sus divisiones internas, sus como se llama... sus disputas por el poder cachai, y el poder se...

uno de las formas de articulación del poder es darle horas clases a los honorarios, cachai entonces, entonces yo trato de poner a los míos en función de que sí pongo a los míos cuando haya elección de decano o de director de escuela ¿Quiénes votan? votan los hueones que yo puse ahí po, cachai. Entonces también ahí hay una relación de que uno... que está un poquito invisibilizado pero que existe, cachai. Que existe y que está bien institucionalizada y que está bien formalizada esa disputa por el poder y en todas las universidades.

I: ¿Da igual de más pública, menos pública, privada o estatal?

E: En la Academia hay grupos de poder como súper específicos que uno los ve, que es donde yo participo más. Pero en la UDLA tú también cachai que escuela tiene atados con otras escuelas, que visiones están por sobre otras visiones, cachai. Y en lo público más po cachai. En la Chile, es puta, es "Juego de Tronos" la hueá po cachai, en la Chile tiene hartito de eso porque además, además de eso por ejemplo en la UDLA yo no sé si eligen ... si es de elección por ejemplo por ejemplo el decano, pero en la Chile si po, entonces si en la Chile es de elección el decano, puta hay todo un trabajo de profes que empiezan a hacer docencia pero que están pensando en ser decanos o ser rector po, entonces parte del ejercicio que hacen hoy día tiene que ver con una carrera docente pero no en el sentido de hacer carrera para ser docente sino que una carrera política al interior de una institución docente cachai, y eso ocurre, más de lo que uno quisiera más de lo que uno ve cachai, y de hecho tú empezai a visualizar yo creo a los años que estay haciendo clases, cuando empecé a hacer clases mi lógica yo creo que era hacer clases y en la docencia no pasan estas cosas po, no pasa esto que pasa aquí en la muni ponte, y no es la misma hueá no más po (risas). Si po, tiene hartito de eso, y es loco porque además está naturalizado siento yo que parte de la distribución del poder tiene que ver... tiene que ver con lo brutal de las lucas, o sea con pasarle unas horas de investigación a tal loco, pasarle un curso al que no tenía de pasar a un loco de honorario a ser planta darle una media jornada o sea en la brutalidad de... yo fui candidato a ser director de escuela en sociología en la Academia, y parte de la campaña por ejemplo más de alguien me dijo "ya, pero ¿y qué querí? ¿Qué gano yo? o ¿qué querí? ¿Querí una media jornada para hacer clases acá, para tener una media jornada asegurada acá si te bajai de la competencia? así de brutal, o sea si tú te bajai y me apoyai a mi yo te doy media jornada. Es

política y la política es así po, pero claro uno esperaría que esa brutalidad de la política que uno está acostumbrado en otros espacios acá se articule de la misma manera, y ocurre, no sé si tanto, no sé si todo pero ocurre po.

I: Ya, vamos con la última parte ehh... esto tiene relación con ...ya lo hablábamos hace poco con la última parte respecto a tus relaciones laborales con tus demás como colegas y el dialogo social o más bien como se da la convivencia a la interna, mira las preguntas son: ¿si consideras que existen dificultades para ejercer la libertad de expresión o organizarte con los demás compañeros de trabajo? y la otra es si ¿consideras que existen buenas o malas relaciones con jefes o autoridades en el trabajo, un poco lo que habíamos hablado pero más profundo.

E: Depende mucho de los climas organizacionales, como yo he hecho clases en distintas universidades ehh...claro hay universidades que son mucho más estrictas...hay universidades que ejercen mayor libertad de aula y otras que no, hay universidades que de frentón por ejemplo la libertad de expresión no es un valor...

I: No digas que universidad pero por ejemplo que tipo de universidad, sería bueno, interesante para mi tesis, es bien comparativa en ese sentido entre tipo de universidades.

E: Pucha, por ejemplo yo...el cómo se llama, suponte desde el tipo de universidad, por ejemplo hay universidades...no sé por ejemplo... es que primero depende del colega cachai, porque por ejemplo depende de la necesidad del colega, porque también hay muchas veces... no es el jefe o no es la institución sino que es el mismo colega que dice "no, pero no hay que criticar esto porque ...porque me pueden echar, pueden no darme cursos" cachai, entonces a veces no es que vengan de afuera sino del mismo colega que se restringe en términos de sus opiniones para evitar, entre comillas, el riesgo de perder la pega cachai. Eso yo creo que pasa hartito en lo público y en lo privado. Yo siempre pensé que ese tema de la libertad de expresión era un tema que estaba más puesto en la universidad privada y más conservadora.

I: Ya, ¿Como que estuviera limitado allí?

E: Si, por ejemplo no se po, obviamente no sé la Adolfo Ibañez, las Católicas...que se da harto pero no sé si tanto, pero hoy día ha empezado a ocurrir por ejemplo en la Academia yo lo vivo harto también eso, pero no de parte de la jefatura o la plana docente sino como de los estudiantes, entonces luego el estudiante reclama porque tu no opinai igual que él entonces tú eres un cerdo fascista y eso ha empezado a tener ciertas consecuencias, entonces los mismos estudiantes han pedido la salida de profesores porque soy un cerdo fascista po, cachai y tú podía ser un cerdo fascista porque no estay de acuerdo con que los cabros salgan a tirar molotov pa afuera po cachai, entonces también es algo que hoy en día también se ha dado más en estas universidades más de izquierda también cachai, y en esta cultura también donde, que además a mí me parece sorprendente porque incluso en la universidad o las pocas universidades que tienen un discurso de izquierda o que se reconocen como de izquierda tienen la misma estructura de parte de los estudiantes y de parte de los profesores o de la institución, de que el cliente tiene la razón cachai, entonces es el mismo de los capitalistas cachai entonces...entonces eso ha ido mermando un poco la discusión el dialogo, si no es por los estudiantes en la izquierda es en la institución en las universidades de derecha.

I: Oye y con respecto al tema de por ejemplo...por ejemplo negociaciones colectivas entre docentes, temas de sindicato ¿Tú has visto eso?

E: En la Academia hay, la como se llama...las Américas no tiene, las Américas no tiene ningún tipo de participación más allá de las formales o de las cosméticas de las coordinaciones docentes no tiene mucha participación del profesorado, menos de los honorarios. En la Academia está más regulado, o sea de hecho los honorarios tienen...mira hablando de discriminación por ejemplo, yo fue una pelea que di en la Academia cachai porque por ejemplo los profesores de planta tienen derecho a ser parte del consejo de escuela y los honorarios tienen que elegir un representante, entonces mi tema era que yo por ejemplo con esta colega que yo te decía que había tenido problemas que ella es doctora ella me decía es que "no, tú tienes que hacerte elegir como el representante si quieres pertenecer al consejo de la escuela", yo participaba del consejo de la escuela varias veces, yo llevo muchos años haciendo clases allí, entonces yo decía que no me interesaba representar a los honorarios , a mí me interesa venir, entonces me dice "sí, pero es que el

reglamento dice que ustedes pueden venir sólo un representante", y ¿Por qué?, entonces me decía "porque los de planta tenemos que venir", y yo sí, porque los de planta tienen que venir porque los de planta tienen horas asignadas a eso cachai, o sea tú eres de planta tienes que venir porque parte de tus funciones contractuales es venir, ahora si yo quiero regalar mi tiempo ¿Por qué no puedo? cachai, entonces me dice es que no po es que somos todos los profesores iguales pero ustedes tienen que elegir un representante para venir, no puedes venir aunque quieras venir aunque quieras regalar tu tiempo para venir, cachai entonces ahí hay discriminaciones como de mierda por cachai, me fui pa otra lado...

I: Estábamos hablando del tema de la organización entre los mismos docentes...

E: Ahh si, y claro, hay universidades que no tienen, por ejemplo la UDLA, el AIEP yo creo que no tiene...

I: ¿Y tú no has participado en ninguna?

E: En el consejo de escuela en la Academia es donde participo más po cachai, yo estudié allí, le tenía más cariño, o le tengo más cariño entonces ahí estaba un poco más dispuestos a regalar mi tiempo...

I: Oye, y respecto a esto de las relaciones con...con otros cargos como de más autoridad dentro de las universidades, ¿Cómo has vivido tú eso?

E: Es que pasa en las universidades, por lo menos en las universidades que yo he estado, que cuando eres profesor a honorario y haces estos cursos por semestre, no te involucras ni en estas reuniones de coordinación po. Entonces, me ha pasado en la UDLA por ejemplo, ves al coordinador de carrera una vez a las miles, le entregas las notas de los cabros a final de semestre, y se acabó. No me relaciono ni con el decano, ni jefe de carrera, ni nada; al final se vuelve todo tan especializado que, que como que ni siquiera interactúas con tus colegas de trabajo menos con las autoridades que están más arriba en la cadena de mando. Es como el fordismo de la docencia, cada uno realiza una tarea tan específica y tan alejada del contacto con el otro que de a poco la relación con los otros se va perdiendo. Al final

cosas como estas también tienen a la educación con semejanzas ahh...ahhh al mercado y la forma en que operan las empresas. Suena brígido eso del fordismo de la educación...

I: Si, en realidad...bueno entonces si no hay nada más que decir dejamos esto hasta aquí. Muchas gracias por tu tiempo Víctor.

E: De nada, gracias por escucharme aunque me haya alargado mucho (risas).

b) Bárbara

Perfil: Privada tradicional/ Ciencias naturales, salud e ingeniería/ planta (femenino)

I: Ya, ehh primero que todo ehh, voy a hacer preguntas de caracterización más que nada, ya primero ¿género, femenino, cierto?

E: Sí.

I: Ya tipo de universidad que perteneces privada tradicional, la Católica, ¿cierto?

E: Sí.

I: ¿Tú haces clases exclusivamente aquí en la Católica?

E: Sí, sí.

I: Ya, el tipo de disciplina a la que perteneces, me dijiste que hacías clases en química, ya eso es ciencias naturales ¿cierto?

E: Ciencias exactas le decimos mejor...

I: Ya, ciencias exactas...ya necesito saber el año en que ingresaste al mercado laboral universitario.

E: 2005.

I: 2005, ya, y el tipo de contrato con el cuál tú estás en la Católica.

E: Esto con contrato indefinido de 44 horas...

I: ¿Es planta?

E: Si, es planta, ordinaria se llama...

I: ¿Hay diferentes tipos de plantas?

E: Si, está la planta ordinaria y la planta adjunta acá en la universidad.

I: Me podría explicar cuál es cual por favor...

E: La planta ordinaria son como los profesores que están full time, que tienen contrato indefinido y todo, y que se dedican a hacer investigación y clases. La planta adjunta en general se dedica más a hacer clases y sí son full time y todo, por lo menos en mi facultad son todos full time, no hay profesores horas según tengo entendido. Como que tratan que todo mundo tenga contrato.

I: Ya, ya, buena buena, ahora vamos a empezar con las preguntas de la entrevista propiamente, ya el primer tópico que queremos conversar es sobre la remuneración que tú tienes como profesional académica, antes de eso...no te voy a pedir montos exactos por si acaso, ehh antes de eso, me gustaría saber si tú tienes otro trabajo fuera de la Católica de cualquier tipo.

E: No, sólo esto. Tenemos contrato de dedicación exclusiva.

I: Ya, ya, eso quiere decir que no puedes hacer docencia ni investigación, ni tampoco puedes trabajar como profesional no sé yo...hacer freelance y ese tipo de cosas.

E: Creo que si se puede, pero no estoy segura.

I: Tú no lo haces por lo menos...

E: No es que en el fondo todo lo que yo hago no es remunerado, que es como parte de divulgación y todo eso, pero eso también es como una de las áreas en que trabajai representando a la universidad, en el fondo es dentro del alera de la...

I: Tú carga laboral está dedicada exclusivamente a la universidad.

E: Sí.

I: Ya, genial. Ya, lo primero es preguntar si consideras que tu salario es suficiente respecto al costo de la vida, y la otra pregunta es si consideras que el salario está bajo del de la académica o académico promedio.

E: A ver, ehh lo que yo tengo entendido, bueno, a mí me alcanza justo porque...por diversos motivos, tengo, soy divorciada tengo...tengo todos esos problemas. Pero, acá creo que mi facultad está por debajo del precio de mercado por ejemplo que otras facultades.

I: Hay facultades que tienen mayor...

E: Que ganan...ingenieros ganan mucho más, los comerciales ganan mucho mucho más, pero...

I: ¿Eso a que se debe crees tú?

E: Yo creo que es por la política de sueldos que existe, porque acá como que lo implementaron hace poco como para el caso de ingeniería y para el caso de comercial creo que es para que no se vayan los académicos. Hay mucha gente que está como mucho más conectada a la industria y es más...como que es más abierto su mercado.

I: Ya, o sea si como que hay más competencia en el mercado laboral ehh se tiende a potenciar...

E: Sí, sí pero yo he mirado en otras universidades y ganamos lo mismo casi. En las privadas es lo mismo, es como valor, entre químicos ganamos siempre lo mismo.

I: Ya, ya genial genial, y bueno, entonces tu consideras que alcanza justo como con respecto al costo de la vida y que está más o menos en lo mismo.

E: Sí.

I: Ya, vamos ahora con una pregunta respecto a la jornada laboral, me gustaría saber si tienes que realizar horas extras respecto a la jornada formal de trabajo que tú tienes estipulada...

E: Ehh, sí, pero son horas extras que yo ya...al final salen de las horas libres de uno, ehh no sé si será trabajo justo porque uno las horas extras las dedica porque quiere en el fondo, no

porque te manden a hacer cosas extras. Sí, pero por ejemplo si estoy haciendo un paper, pero si estoy...no sé po, investigando de algo, si quieres escribir una presentación, todo eso usa el tiempo libre pero no es por una imposición del trabajo al final, porque uno tiene más interés...

I: Pero dentro de tu contrato como funcionaria acá, como académica, hay una parte que por ejemplo se dedica...desglosa no sé tantas horas que tú estás contratada a la semana tienes que dedicarle tantas horas al día por ejemplo a investigación.

E: Si, si hay distintos perfiles.

I: y tú además de esas horas, de repente empleas más...

E: Sí, pero es, como te digo, una cuestión personal más que nada.

I: Ya, tú consideras que es personal, ya...lo otro es que si tienes que realizar horas de trabajo desde tu hogar.

E: Sí, sí, si eso se puede, mientras no...en el fondo la política de mi facultad es que si tienes algún problema o alguna cosa por ejemplo, ahora que me voy a arrancar a buscar a mi hija y todo, ehh, se puede trabajar desde la casa.

I: Eso por ejemplo, es una facilidad que tienes tú en caso de que tengas que compatibilizar con otras cosas en tu vida, pero por ejemplo que, no sé, estés trabajando todo el día en la universidad y que tengas que llegar a tu casa después de todo eso a seguir trabajando...

E: Sí, si me ha pasado, pasa. Pero como te digo depende del día al final, porque a veces uno está todo el día metido en clases con los estudiantes, y deja algunas cosas como medio en el tintero. Yo creo que todos hemos cometido ese pecado entre comillas.

I: Ya, ya, ehh, ya lo otro que te quería preguntar es respecto también a tu jornada laboral, y si existen momentos en el transcurso de tu jornada en la que consideras que la intensidad del trabajo aumenta y en qué período sería...

E: Sí sí, durante fin de semestre, siempre a fines de semestre. Ehh, no sé, previo a alguna presentación, o las acreditaciones por ejemplo.

I: En este caso ¿acreditación de la carrera?

E: De la carrera sí, o de la acreditación del posgrado, o cuando estamos seleccionando gente para entrar al doctorado, porque estoy en una comisión.

I: ¿Tú haces docencia en el pregrado y en el posgrado de la escuela?

E: Sí, y también estoy en el comité del posgrado, entonces de repente, se nos junta mucha pega y claro sí, aumenta mucho la carga, especialmente a fines de semestre.

I: Ya, ahora vamos a conversar un poco sobre la seguridad en el trabajo, la seguridad como entendido en el amplio espectro, puede ser seguridad social en el caso de por ejemplo de cotizaciones y eso, pero también respecto a como si tú te sientes segura o no en el trabajo, ya, y la primera pregunta es si consideras que tú trabajo trae consigo altos niveles de estrés.

E: Sí, si si.

I: ¿en qué tú lo ves cómo reflejado?

E: En que no puedo dormir, en que me tiritita el ojo, ehh, es súper estresante.

I: Has pasado a un nivel por ejemplo en que tengas que pedir ayuda médica...

E: Licencias, sí, he pedido dos veces licencia en mi vida.

I: ¿y no tienes ningún tipo de enfermedad crónica respecto a esto? ¿Que se te haya generado?

E: No, no todavía. Si me vuelvo loca... (Risas).

I: ¿crees que a futuro pase?

E: No, no creo. No creo porque al final uno tiene como...son ciclos en el fondo del trabajo, tienes que al final como que igual encuentras un tiempo para relajarte.

I: Ya, ya, genial. Lo otro es, si producto de esto que hablamos anteriormente...bueno me dijiste que no...¿Tienes algún tipo de problema tanto físico como psicológico producto del trabajo?

E: Físico no, pero el estrés que yo creo que lo tiene todo el mundo al final. Pero nada de cosas, no sé po, como que podrían pasar en otro tipo de trabajo, como que te acosen, como que...yo creo que más...es distinto, es distinto.

I: Ya, ya okey.

E: Te exploten...

I: ¿A qué te refieres tú con eso?

E: Con explotar me refiero con no sé po, que te paguen menos por hacer mucho trabajo, o que, no sé po...

I: ¿tú crees que hay un ajuste en este caso, entre lo que tú ganas y lo que te exigen? ¿No es desproporcionado en ese sentido?

E: No es desproporcionado para nada. Para nada, porque el trabajo te exige un mínimo, y uno siempre...o sea como que te exige una meta, y esa meta puede ser, no sé po, que seas súper buen profesor, o que publiques cierta cantidad de artículos al año, que tengas tantas tesis, y ahí es donde de repente se sobre exige mucho. Pero es sólo como que, no sé po, como que uno es muy nerd y, y, como que le gusta hacer más cosas, encuentra algo interesante y lo trabaja en otro lado...no es como una imposición desde la universidad.

I: ¿Eso mismo que tú consideres que sea como, algo así como, que te motive a hacerlo, hace como que no lo sientas como por ejemplo una sobrecarga?

E: Exacto.

I: Ya, genial genial genial. Ahora vamos a hablar de otro tema, sobre... ¿Tú eres mamá cierto?

E: Sí.

I: Sobre la conciliación con la vida familiar, quiero saber primero si consideras que el ejercicio de tu jornada laboral te permite llevar de buena forma tu vida familiar.

E: Yo creo que sí.

I: Nunca has tenido problemas por ejemplo...

E: Nunca, nunca, es que ni siquiera pido permiso (cuando tengo que salir), yo voy y vuelvo. De repente he tenido que salir corriendo porque a mi hija le pasó algo en el colegio y voy y...

I: Y por ejemplo cuando llegas tú a la casa, y tienes que en ese caso cumplir el rol de mamá ya con tu hijo y todo, ehh, consideras que de repente el trabajo en la universidad es como un impedimento o algo, o igual puedes llegar y cumplir con esas labores en la casa...

E: Sí sí, no tengo ningún problema con eso. Lo que menos, y es lo que yo le agradezco a esta pega, es que aquí es súper flexible entonces y como que, no sé, nos cuidan bien en ese aspecto.

I: ¿El horario de la jornada es flexible?

E: Sí, flexible en cuanto a qué si tienes que trabajar desde tu casa podí, tenemos jardín acá adentro (del campus), entonces cuando mi hija era muy guagua la iba a buscar, la traía a la oficina, o sea nunca tuve ningún problema. Típico como cuando estay amamantando, nada nada nada. Absolutamente nada.

I: Y, ehh, respecto a las labores domésticas del hogar ¿afecta la jornada laboral a la realización de esas labores?

E: Ahh, si, si claro porque uno llega, o sea en general más que nada hago como mi pega y soy mamá antes que andar limpiando y ordenando. Para eso, no se po, tengo nana una vez a la semana, y cómo que las tareas domésticas como que las dejo en segundo plano en general.

I: Ya, ya ya, pero en general como que tú por la remuneración que tienes, no quedan botadas...

E: Obvio que no, no no para nada.

I: Ya, genial genial genial, eso con respecto a la conciliación con la vida familiar. Ahora vamos a otro tópico, me gustaría saber si has sufrido algún tipo de discriminación, no tanto aquí en tu trabajo en la Católica, sino que...porque entiendo que antes de trabajar acá en la Católica tuviste que hacer carrera en otras instituciones. Viendo tu trayectoria como profesional académica más que nada, ehh, si has vivido algún tipo de discriminación al interior de tu trabajo, de qué tipo, y de parte de quienes.

E: Ahhm, yo creo que la peor discriminación es la de tus colegas hombres.

I: O sea tú las has vivido dentro de tu trayectoria académica.

E: Sí sí, porque en el fondo te ven mujer, y ya por el hecho de ser mujer eres menos competente o menos...no sé po, menos apta para hacer alguna cosa. No de mi jefe directo, ni nada por el estilo pero de los pares en el fondo, eso, o cuando eras estudiante o en el posdoc, te veían, y afuera por ejemplo, o sea me fui a Inglaterra y en Inglaterra era como mujer y latina, o sea era súper...ahí la discriminación fue horrible.

I: ¿Aquí dentro de la Católica tú crees que eso se da?

E: Si, lo colegas te miran mal, te miran mal. A mí me han, suponte yo doy charlas en la facultad y los profesores como esto no sirve o esto está mal, es como...

I: Y lo otro, y lo otro... ¿Tú anteriormente en qué universidad habías trabajado antes de acá?

E: O sea, estuve haciendo parte de mi posdoc en Oxford, y en Barcelona; en Barcelona no tuve ningún problema.

I: ¿Y acá en Chile no trabajaste en ninguna otra universidad?

E: No, no, no he estado en ninguna otra universidad.

I: ¿Hiciste todos tus estudios afuera?

E: Acá, hice mi doctorado acá, hice parte de mi posdoc en Barcelona y en Oxford y acá, y ya la trayectoria académica la empecé acá en la Universidad.

I: Ya, o sea tú te insertaste de lleno como a trabajar acá...

E: Al tiro, si si, termine todo y al tiro empecé a trabajar.

I: Buena buena buena, ya, y por último. Quería que habláramos un poco como de esta relación como con las personas con que tú trabajas, dentro de tu facultad, que es como más bien dialogo y comunicación. Primero que nada saber si existen dificultades para ejercer libertad de expresión o para organizarte con el resto de tus compañeros de trabajo, si has vivido algún tipo de censura o algo...

E: O sea, uno firma un contrato que dice que tienes que aceptar las reglas de la universidad.

I: Ya, pero esas reglas son como manuales de convivencia, cosas así....

E: Claro, claro, y por ejemplo, como es una universidad católica hay ciertos temas que, suponte ehh...no puedes, no puedes...no es que hablar, pero...pero hay ciertos lineamientos que como somos católicos, no se po, no te podí parar en un púlpito para hablar mal de la iglesia po, o cosas así. Igual, han habido casos de personas que las han echado de la universidad por...no sé po, por trabajar con embriones humanos y hacer tonteras o trabajar en...no sé, o hablar cosas feas en clases, delante de los estudiantes...

I: ¿A tí nunca se te ha presentado como un inconveniente eso? ¿Dentro de tus temas de investigación?

E: No, nada, nada nada. No, al contrario, al contrario...mi facultad es de las facultades de esta universidad de las más liberales.

I: Ya, ya, ¿tú dices como dentro de las jefaturas dentro de la facultad?

E: Sí, sí, súper bien.

I: Ya, bien...eso eso quería ahondar un poco, ¿Tú crees que hay una diferencia con el resto de la universidad? como tú me decías que las facultades eran un mundo aparte.

E: Sí, como las facultades son un mundo aparte, hay facultades más conservadoras.

I: ¿Y eso depende, como del decano que haya en ese caso? o de...

E: Ay no sé, yo creo que es como también, depende del tipo de disciplina, ehh los profesores que están contratados ahí, ehh yo creo que sí la disciplina es un...no sé si una agravante, pero junta gente que es de ciertas características...

I: Están relacionadas de alguna forma...

E: Claro, claro.

I: Buena buena, eso igual es importante saberlo, es un hallazgo.

E: Es que esta universidad es distinta.

I: Uno tiende a pensar desde afuera, bueno yo estudié en la Chile, de que desde afuera son todos igu...

E: Somos todos iguales, sí, claro no para nada. San Joaquín es mucho más flexible en cuanto a esos pensamientos o esas cosas que de repente aparecen en los diarios, en las noticias, en casa central...con la igualdad de género que de repente es un problema, yo encuentro que es un problema para todos los que estamos acá que una facultad o un par de profesores empiecen a hablar mal sobre esto, o temas que son importantes a nivel país...

I: Y cómo que tengan la representación de la toda la institución....

E: Claro, y queda...quedamos súper mal y yo se lo he dicho al rector, quedamos pésimo.

I: Ya, pero, pero por lo menos en tu espacio ningún problema...

E: No, ningún problema, para nada.

I: Y...eso, ¿consideras que existen malas o buenas relaciones con tus jefes o autoridades directas en el trabajo?

E: En este momento no, no no.

I: ¿Y por qué en este momento no? o sea, que ha podido pasar...

E: Es que hemos tenido jefes que han sido más, no sé si decir autoritarios pero como que le tienen más barra a cierta gente, y la promueven antes...

I: Entonces crees que depende, o sea actualmente no...

E: Depende, de quién también llegue de decano, y su equipo.

I: Ya, ya, hay un tema como de voluntad crees tú...

E: Sí, sí.

I: Pero quien llega de decano también es una decisión entiendo yo...ustedes eligen a...

E: Sí, sí, elegimos.

I: Ya, okey okey okey, y...lo último que te iba a preguntar es sobre la comunicación como con esta...tanto las autoridades de la facultad como de también en este caso tú hablabas del rector... como ¿Cómo consideras que son esas vías de comunicación?

E: Súper, súper. El rector siempre se da tiempo para ir facultad por facultad haciendo reuniones con todos los profesores, con los, o sea, es como de todos los estamentos en el fondo...el que quiere va a ver al rector, y a veces al hablar con el rector uno le pregunta libremente, uno puede llegar y conversar con él si se lo encuentra no es como un ser así ultra inalcanzable, los decanos igual yo creo, los académicos más todavía...no, más bien es bien horizontal la comunicación no es una cosa así como que tengo que pedir hora y nunca me va a hablar, si no me lo puedo pillar en el pasillo...

I: ¿Ya, y tú consideras que eso para tu trabajo afecta positivamente?

E: Súper positivamente, súper positivo, yo creo que habiendo horizontalidad en las relaciones se lleva mucho mejor el trato, el trato al final...

I: Ya, la jornada de trabajo probablemente...

E: Sí, claro.

I: Ya po, eso sería entonces, muchas gracias por todo.

c) Juan A

Perfil: Estatal-PNTS-PNTNS/ Humanidades, ciencias sociales y artes/ Honorario
(masculino)³²

I: Ya Juan, vamos a empezar entonces con la entrevista, gracias por acceder a esta, te lo agradezco mucho, vamos a...primero te voy a hacer preguntas de caracterización, ya. ¿Género masculino en este caso?

E: Correcto.

I: El tipo de universidad en el que tú haces docencia...

E: Hago docencia en una universidad pública actualmente, estatal, en una universidad privada no selectiva, y en otra universidad privada no selectiva.

I: Ya ya, okey, en ambos a honorarios...

E: En los tres casos, ehh...solamente en la universidad pública tengo una...una...situación de contrata por facción de tiempo. Esto pasa en las universidades estatales, te vas a encontrar con esa situación por estatuto.

I: Ya, el tipo de disciplina en que perteneces en términos académicos.

E: A las comunicaciones.

I: Ya comunicaciones, el área de comunicaciones, y el año en que ingresaste al mercado laboral como universitario, después que te licenciaste...

E: 2004.

I: Y me decías que el tipo de contrato, dos honorarios y un plazo fijo.

E: Sí.

³² Se utiliza la terminación A o B en los nombres de varios de los entrevistados para diferenciar dos personajes que utilizan el mismo nombre (no remite a una misma entrevista, sino que son dos distintas).

I: Ya, okey, ya vamos a empezar con las preguntas de la entrevista propiamente. Primero me gustaría si saber si consideras que tú salario es suficiente respecto al costo de la vida...

E: No.

I: Consideras que no...¿Por qué?

E: Porque paralelamente por ejemplo he tenido que buscar otras ocupaciones, por ejemplo estoy haciendo una investigación que todavía no se ha concretado en cuanto a financiamiento pero sé que dentro de poco puede salir...ese dinero. Entonces va a aparecer tarde o temprano y ya estoy trabajando en ello con otro académico que me invitó.

I: ¿Tú haces otro tipo de trabajo aparte del que acabas de mencionar? ¿Además de las horas de docencia que tienes en estas universidades?

E: Sí, estoy trabajando...trabajé un tiempo en mi situación más urgida por encontrar trabajo...tengo un trabajo part time los fines de semana, en un apart hotel de recepcionista.

I: Ya, ya okey, y con eso te haces, con todo, te haces como un sueldo al mes...

E: Con todo me hago como un sueldo al mes.

I: ¿Y ese sueldo que te haces consideras que es suficiente?

E: No, tampoco. Tampoco y simplemente llevándolo, pero tampoco considero que sea suficiente.

I: Ya okey, y ¿Consideras que el salario está por debajo sólo en las horas de docencia? ¿Está por debajo del académico promedio?

E: Ehhm...si estoy por debajo del académico promedio. Pero es porque no me he logrado todavía insertar lo suficiente en ese medio, estoy recién este semestre haciéndolo, insertándome con todo digamos.

I: ¿Tú empezaste a hacer clases en universidad recién este semestre?

E: Sí.

I: Antes de eso no habías hecho ninguna experiencia de docencia, sólo profesional...

E: Si si, igual tenía, tenía experiencia docente si. Pero la interrumpí por concretar mis estudios, fue por eso.

I: Ya ya okey, la otra pregunta que te quiero hacer es si tienes que realizar horas extras respecto a tu jornada formal de trabajo. Tú tienes estipulado por contrato ciertas horas, cómo respecto a esas horas.

E: Sí, no me calzan, con respecto a lo que señalan los distintos lugares en los que me están financiando para realizar esos trabajos, no es suficiente ese tiempo.

I: Y esas horas salen como de tu tiempo como en la casa...

E: Claro, salen de mi tiempo libre.

I: Ya okey, ya y lo otro como relacionado con lo anterior, ¿estas horas son desde tu hogar, cómo remoto?

E: Sí. Corrección de pruebas, todo eso, preparación de clases.

I: La otra pregunta que te quiero hacer es respecto a si existen momentos en el transcurso de tu jornada en el que consideras que la intensidad del trabajo aumenta.

E: Todavía no, todavía...es que no tengo la suficiente carga laboral que yo quisiera todavía, yo siento que por eso he podido llevarlo bien, pero sigo buscando más trabajo, estoy en plena búsqueda de trabajo.

I: Pero por ejemplo, más allá de que quieras tener más o menos trabajo, con lo que ya tienes ¿hay algún momento en que tu jornada por algún motivo...se aumente la intensidad?

E: No.

I: No, ya, ehh ya otra pregunta que te quiero hacer es respecto a si consideras que tu trabajo trae altos niveles de estrés...

E: Todavía no, no lo he vivido porque sigo buscando trabajo, tengo todavía insuficiente trabajo.

I: Ya, y cuando hiciste estos cursos anteriormente, ehh porque dijiste que tenías experiencia docente, pero en algún momento consideras que había en ese trabajo...que traía estrés por algún motivo en específico.

E: No, y es por características especiales, por una cuestión de personalidad, yo le hago el quite a los trabajos estresantes, o sea, de hecho yo creo que eso ha sido lo que me ha permitido doctorarme por ejemplo, el hecho de que siempre me hice el espacio para la pausa, y no estoy dispuesto a tener pausa y trabajar sin pausa. Porque quiero vivir.

I: Yayaya, o sea igual te dai tus tiempos...

E: Si y no estoy dispuesto a perder el tiempo libre...

I: Pero eso consideras que igual te ha dado problema para...

E: Para insertarme...

I: Ya ya, o sea si tú quisieras insertarte de llenos tendríai que...

E: Es que ahora estoy queriendo, ahora estoy queriendo, y me ha costado mucho. Pero es porque previamente, por ejemplo, quise, quise terminar concluir mi doctorado con calma, entonces mi doctorado lo hice sin tener ningún otro trabajo más que la beca de doctorado y algunos ahorros que tenía, entonces cuando lo hube acabado no tenía ningún ingresado aparte, entonces mi inserción laboral ha tenido que ser presionado como por que no tenía ningún ingreso por ningún lado. De hecho, tuve que volver a la casa de mis padres, de mi madre en este caso, es un dato importante.

I: Lo que iba a preguntar es si tú te ves de aquí a un tiempo más, en términos ideales, como estresado...

E: No ya no, porque ahora lo sé llevar mucho mejor...

I: Ahh ya, hay un aprendizaje.

E: Si hay un aprendizaje. Hay un aprendizaje, mis evaluaciones ya son mucho más prácticas no pretendo inmolarme trabajando.

I: Ya, ya genial genial. Vamos con la siguiente pregunta, ehh ya respecto como a las...al mismo tema que estábamos hablando anteriormente, es sobre si has sufrido algún problema de salud puede ser tanto físico como psicológico pero producto de tu trabajo como académicos. Esto tanto actual como el que tuviste anteriormente, si hay algunas experiencia ahí...

E: Sí...

I: Si me pudieses contar...

E: En cuanto, cuando realizaba mi tesis y cuando no estaba, no tenía todavía la beca que entrega el Estado y había entrado a mi programa, tenía que trabajar al mismo tiempo, conciliar trabajo y doctorarme, los dos primeros años, y tuve un accidente por una torpeza personal y me termine fracturando una extremidad de mi cuerpo...

I: Y fue en un momento que consideras...

E: De mucho estrés, sí.

I: Ya eso igual es importante. Ya, y ¿actualmente estas como bien de eso?, o te trajo secuelas muy graves.

E: No, no, no tuve una secuela grave, no nada, estoy bien, quede bien muy bien de eso... ¿qué secuela me trajo? aprender.

I: En ese caso que no tienes que estresarte...

E: Claro. A calmarme, aprender a calmarme, y que nadie me va a devolver la vida, y que hay muchos académicos que no se dan cuenta de eso, porque quizás todavía no les has tocado aprenderlo, de que nadie les va a devolver la vida.

I: Pero hay algunos que no lo han vivido tampoco...

E: Claro, no lo han vivido.

I: Estábamos hablando de seguridad, ahora vamos a pasar a otro tópico, me gustaría que me hablaras como de tu vida como fuera de la universidad, y que me gustaría saber si consideras que el ejercicio de tu jornada laboral te permite llevar de buena forma tu vida familiar.

E: No.

I: ¿Por qué en este caso consideras que no?

E: Porque, mm, no sé si la jornada laboral, pero el mercado laboral no te permite llevar una buena vida familiar porque el hecho de por ejemplo tardarme tanto en encontrar un trabajo que no se me daba al margen de la academia, es el único lugar donde no lo han considerado, esa es la paradoja de doctorarse...precisamente el hecho de que me haya demorado tanto en estudiar por ejemplo impacta en la vida en pareja, impacta en la vida de pareja que yo tuve previamente, el haberme demorado tanto no es fácil, no te la hacen tan fácil o sea el mercado laboral, en primer lugar el mercado laboral es paradójico todo porque no le interesa que sigas estudiando, no le gustan los doctorados al mercado laboral porque los descoloca, y cuando te doctoras te la hacen cuesta arriba, no hay suficientes plazas de investigación, te complican la vida personal la vida de pareja porque eso crea tensiones en la vida de pareja. Yo actualmente estoy soltero pero hasta hace pocos meses atrás tenía pareja.

I: ¿Y crees que producto de esto tu pareja...?

E: No sé si directamente, pero no sé si directamente, pero creo que si incidió, no te voy a decir que lo voy a echar la culpa, no, las cosas suceden por multifactores, pero probablemente incidió.

I: Ya, ya y como por ejemplo con tu familia, por ejemplo no sé el tema como...esto de las horas libres que uno tiene, o sea como afectado muchas veces con tus padres, tus parientes...

E: Mi madre siempre me hace ver que tengo que calmarme, ehmm, y le eh hecho caso pero...

I: Pero es porque te ha visto precisamente muchas veces...

E: ... en algún momento me vio muy estresado, entonces no quiere seguir viéndome así probablemente, la gente que te quiere no te quiere seguir viéndote así, entonces como en algún momento precisamente sentí que era mucho la carga académica y laboral que tenía en algún momento de mi vida ehh claro po no es un buen recuerdo entonces...

I: Tú me contabai que en algún momento estuviste trabajando profesionalmente y estudiando, ¿el trabajo que tu realizabas era profesional, en el área de periodismo? ¿Tú no tienes experiencia laboral en el área de la investigación?

E: Ahora recientemente sí, estoy haciendo una colaboración de investigación.

I: Ya ya ya, una colaboración muy bien, ¿y eso para un artículo?

E: Sí, para artículo en particular.

I: Ya, pero es lo primero como dentro de toda tu carrera como académica si se quiere...

E: Exacto, ¿Por qué?, porque yo soy de formación original en comunicaciones y no es un área particularmente dada a la academia, es mucho más profesionalizante, eso, esa yo creo que es la explicación principal.

I: Ya ya, okey, entonces seguimos con las preguntas, ehh, ah esta también respecto al mismo tema familiar, ehh ¿de qué manera manera afecta la realización de las actividades domésticas como en tú hogar producto de esta carga académica?

E: Nada po, ehh nada te diría que he tratado de ser bien ordenadito tener mi entorno inmediato funcionando, tampoco me desvivo en eso pero trato de ser...de llevar las cosas del hogar como tienen que ser llevadas en lo que mí respecta.

I: Claro, pero tu igual vives como todavía con tu familia...

E: Tuve que devolverme, por estas condiciones laborales que te explicaba, tengo una cierta deuda que estoy todavía cancelando estoy pagando...

I: ¿Estuviste viviendo sólo un tiempo? y en ese tiempo en el que tenías que...porque supongo que viviendo sólo estabas estudiando y trabajando al mismo tiempo, ¿cómo fue eso?

E: Un poco de volverme mono, si caótico un poco caótico, ahora tengo menos carga de trabajo y ahora he podido llevar el orden en mi entorno inmediato que realmente deseo, mi baño que es mi baño personal está aseado, todo eso...

I: Ya ya ya, y antes cuando tú realizabas estas actividades...

E: Vivía corriendo po hombre, vivía corriendo...

I: ¿Tú llegabai a la casa y nada?

E: Ehh, no sé si nada porque siempre son cosas que urgen, las cosas prácticas hogareñas urgen hay que hacerlas pero no tenía el tiempo suficiente.

I: Ehh ya, ya, vamos a otro tópico, ehh me gustaría que habláramos sobre discriminación en el trabajo la primera pregunta que me gustaría hacer es si consideras que has vivido algún tipo de discriminación antes...al interior del trabajo en el ámbito académico.

E: No.

I: Ehh, ¿de ningún tipo?

E: O sea, la discriminación que he vivido puede decirse que sería esta...la paradoja de haberme doctorado...

I: Es una discriminación sí, pero ¿podrías explicarla en profundidad?

E: Ehhm, se puede entender como discriminación en tanto se han abierto en el último...en las últimas décadas vamos a decir muchísimos programas de doctorados en Chile y ya están saliendo al año 2018 miles anualmente de doctores en las más diversas áreas no sólo en las universidades tradicionales hay programas de universidades privadas también, sin ninguna planificación al respecto como política pública. No hubo nada de eso, entonces, es gente, somos personas que estamos presionando por ingresar al mercado laboral que se abre sólo

en la academia pero en la academia ya hay gente que viene por ejemplo que desde siempre estuvo vinculada, por ejemplo estudió una carrera de pregrado colaboró con algún profesor y se hizo, se hizo carrera así, en la interna, eso se da mucho como gente que estudio la misma carrera en que está enseñando, entonces que después que uno, que se dio el trabajo de haberse doctorado trate de ingresar a ese entorno y trate de ingresar como doctorado que supone una mayor remuneración, es más difícil.

I: Me gustaría que hablarai de ese tema en específico, tú consideras que ese caso no se po referente quizás a compañeros de la misma generación que tú has tenido que están siguiendo la misma trayectoria laboral parecida a tí, ehh, el tema de las redes es un tema, está cerrado como tema en relación a otros que están inserto y que no se han movido...

E: Sí sí, yo creo que no supe cultivar porque, ignoraba muchas cosas, mis papás no están ligados a la academia para nada, entonces mucho tiempo, ehh ignoreé las lógicas académicas, por desconocimiento, por capital...por poco capital cultural al respecto, no provengo de una familiar de académicos, entonces yo no entendí que uno tiene que aprender a ser un poco cortesano en la vida académica, hacer relaciones públicas desde el día uno, ehh y eso no lo tuve tan presente porque lo ignoraba. Entonces ahora habiéndome doctorado ya veo muchas más cosas y sé muchas más cosas al respecto pero tuve que ir aprendiendo un poco...a tientas. Yo nunca hice muchas, una vez creo que hice, pero nunca hice muchas ayudantías, ¿me entiendes o no? y no entendía el vínculo entre hacer una ayudantía y hacer una carrera académica, nunca supe durante mis años de pre grado que realmente lo mío era una carrera académica, lo fui descubriendo con el tiempo, me fui dando cuenta con el tiempo.

I: ¿Por qué cosas te dabas cuenta? ¿Quizás tenías buenas notas o...?

E: Exacto, por las notas, por el interés en la teoría, me gustaba andar teorizando ahí vine a darme cuenta de que me gustaba la academia y la reflexión académica, y lo fui descubriendo solo, pero...yo te diría que nadie me orientó y en la universidad nadie me ayudó al respecto. Lo hice sólo.

I: Igual el tema de la ayudantía es paradójico como tú dices, ya que la ayudantía no es experiencia académica como tal sino experiencia en docencia, y no es experiencia de investigación por ejemplo, entonces es curioso que incluso teniendo ayudantías a veces se desprecia como eso creo yo. Es bien curioso. Ya entonces tú me dices que el tema de las redes como que...

E: No lo supe cultivar, por desconocimiento, porque son cosas tácitas en el entorno universitario, que nadie te las va a declarar...

I: Ya, entonces tú crees como redondeando lo que estábamos hablando que viviste un tipo de discriminación entre aquellos que quizás tienen los mismos grados, las mismas carrera formal como académica si se podría decir, pero que en este caso no tengan las mismas redes de contacto que se han cultivado desde años.

E: La academia, como cualquier área de trabajo, se reproduce...se va reproduciendo, y es mucho más fácil doctorarte si tu padre se doctoró. Ehmm, que no fue mi caso, entonces como que uno...en la ignorancia va descubriendo muchas cosas, nadie me las dijo, nadie me orientó sobre cómo comportarme académicamente, entonces...bueno fue un aprendizaje largo simplemente.

I: Ya, vamos con la siguiente pregunta. Ehh ya te iba a preguntar, ya esto mismo que estábamos hablando de la discriminación, ehmm, ya tú me decías que era por temas de grado en este caso académico y de parte de quienes principalmente, por lo que hablábamos es como de quienes seleccionan como laboralmente... ¿Cómo quien crees que ejerce esta discriminación?

E: El propio Estado, porque el Estado está permitiendo la apertura de infinitos programas de doctorados sin aterrizaje laboral concreto, sin planificar nada al respecto, y sólo por cumplir con estándares OCDE. Por lo tanto, es el mismo Estado el que está actuando como discriminador de esta masa crítica que se está formando en programas de doctorado. Apareció en abril si no me equivoco, una nota con respecto a más de dos mil doctorados cesantes hoy en día en Chile, es una tasa mucho más alta que la de los promedios de los profesionales, por lo tanto, estamos en una situación...se da la paradoja de que nuestra

situación es más precaria que el profesional común o cualquiera con pregrado. Entonces cuesta mucho más.

I: Que fuerte eso, que fuerte.

E: Y los propios académicos, por ejemplo los directores de carrera, etc., cuando ven el currículum de uno entienden al tiro que si no tienen plazas de investigación entonces mejor que no los contraten, porque como que nosotros vamos a estar esperando sólo hacer investigación, y es falso yo espero trabajar sencillamente ¿me entiendes o no?

I: Me ha pasado otro fenómeno también, que yo cuando intenté hacer que esta tesis surgiera y buscar interés en otros profes, surgieron muchos profes, que yo siempre sospeche que era algo así como una pre noción que no era una cuestión fundada, planteaban de que habían académicos que sólo les gustaba hacer docencia y que por eso sólo habían plazas de trabajo cómo específicamente en muchas universidades privadas sólo para hacer docencia, y yo decía que esto quizás no fuera así y que en realidad no hay oportunidades para investigar.

E: No, yo te voy a decir cuál es la causa, es que el Estado, a este Estado no le interesa investigar ¿Por qué? porque la investigación supone producir conocimiento nuevo, no replicar conocimiento ajeno, que es la docencia. Hacer docencia es una labora de extensión se podría decir en términos amplios, porque tú estás dando a conocer el conocimiento ya generado a tus estudiantes. Investigar por el contrario requiere generar conocimiento nuevo, cuando tú tienes una masa crítica de investigadores generando conocimiento nuevo en el país, puedes cuestionar las bases del modelo educacional que estás construyendo, y cuando tú tienes gente cuestionando las bases del modelo educacional que estas construyendo ya no tienes más este orden y a ellos les interesa por el contrario reproducir este orden, este orden neoliberal. Por eso no se investiga en Chile, porque investigar es reflexionar, por eso el Estado no promueve la investigación, por eso este es un Estado rentista neoliberal explotador de materias primas, porque no le interesa la generación de conocimiento nuevo no le interesa socavar sus propias bases, esa es la explicación de fondo.

I: Y estas opiniones que te digo yo la dicen principalmente profesores con doctorado y con planta académica en universidades estatales, o sea que se van a morir haciendo

clases allí, a menos que se enojen y se vayan a para buscar otro trabajo que van a encontrar al tiro, entonces por eso siempre me llamo la atención eso de...como va a ser eso de que hay gente que no le interese investigar...

E: No, esa es una idea generalizada desde su...desde su cómoda posición actual.

I: Ya, eso es un hallazgo súper importante. Ya, vamos a pasar al último tópico de la entrevista, como ya dejando de lado la discriminación vamos con el tema de...de cómo es la relación entre los distintos actores crees tú al interior de las universidades en que haces clases. Cómo tú te relacionas con los demás. La primera pregunta es si tú consideras que existen dificultades para ejercer libertad de expresión o para organizarte con el resto de compañeros de trabajo. Esa es la primera pregunta...

E: No abiertamente, pero en las universidades privadas no selectivas por ejemplo vienen los planes...los planes y programas contruidos de...por una instancia ajena a los mismos docentes que hacemos la asignatura, por lo tanto ahí existe por cierto, existe ahí libertad de expresión en el aterrizaje de esos contenidos pero lo que uno en términos gruesos en términos generales tiene que enseñar viene definido desde otra instancia; por lo tanto, es una libertad de expresión limitada. En la universidad pública (estatal) donde trabajo la situación es distinta, tengo absoluta libertad para construir mi propio curso, confían en mi doctorado, en otros lugares no confían en mi doctorado y en mis criterios, y no confían porque son...son instituciones como te insisto que no les interesa promover la reflexión crítica.

I: Y en este caso los programas vienen establecidos en estas universidades cómo... ¿En las privadas no selectivas tú te refieres? vienen establecidas por ehh, instancias ehh mayores o que personajes en específico...

E: Es la dirección de la escuela.

I: La dirección de la escuela...que comúnmente es un personaje, porque no son muy grandes tampoco las...

E: O pocos, pero son directores de escuelas en general y su equipo.

I: Ya, ya okey, y esa reflexión es solamente tú crees en...cómo quizás en términos académicos, cómo que el académico que está a cargo quizás o el grupo establecen lo que es mejor o tú crees que quizás ahí pueden haber algún tipo de intervención política respecto del contenido ¿Tú crees que se da?

E: No, no, nosotros hablamos de todos los planes y programas son amplios, son amplios pero son escolarizantes. Por ejemplo, si quieres ver una intención política no creo que la haya porque se habla de muchos temas contestatarios incluso, y aparecen en los programas, están planificados. Sí cuestiones críticas, el abordaje que se hace de estos temas es escolarizante, y es escolarizante porque es sencillamente docente, insisto porque no se busca generar desde primer año de pregrado una masa crítica de investigadores y contribuir a formarla desde chicos.

I: Ya, reproducen solamente...

E: Es reproducir, reproducir y estudiar para la prueba, calentar la materia para la prueba, aunque estén hablando de lo más crítica, de anarquismo. Si es que toca en el programa hablar de anarquismo se va a hacer, pero la forma de hablar al respecto va a ser escolarizante ¿Me entiendes o no?

I: Sí sí, completamente y están en sintonía con otras cosas que me han dicho, han dicho en otras entrevistas anteriormente. Ehh ya, otra pregunta es respecto a si consideras que existen buenas o malas relaciones con los jefes o autoridades que tienes en el trabajo, aquí puede ser desde el rector hasta el jefe de carrera o director de...

E: Buenas relaciones, protocolares, buenas relaciones protocolares en el marco de respeto elemental básico...

I: Ya, son buenas pero tampoco son cercanas...o son bien distantes...

E: No no, o sea, son como han tenido que ser como corresponden simplemente. Como en términos profesionales son todas las relaciones...

I: Tú tienes experiencia por ejemplo, entre los dos tipos de universidades donde tú haces clases en esa relación con tus jefes directos ¿Tú crees que es parecida?

E: Ehmm no, salvo en...son relaciones parecidas, muy parecidas, salvo en la confianza que se deposita en las universidades públicas en las personas que están, que están en los docentes, o sea en las universidades públicas se deposita confianza en los docentes, y esta se deposita en su criterio de confianza. O sea, el docente decide sobre su asignatura, corta el queque. Ehh, en las universidades privadas no selectivas es otra persona la que corta el queque.

I: Ehh, claro, tú entonces no has tenido ningún problemas con...

E: Al margen de eso nada, porque todo es muy relacional y muy común, común y corriente.

I: Ehh ya ya, genial, y esta es la última pregunta, es sí existe dialogo y comunicación fluida con las autoridades en tú trabajo.

E: Sí.

I: Ningún problemas que creas que hay en tu, no sé, de repente, por algún problemas administrativo, que no te contestaron algún mal con alguna cosa, no te consiguieron una sala o...

E: No, es fluido todo. No he tenido ningún inconveniente ni ningún chaqueteo, no nada nada. Las discriminaciones, como te digo, recaen en el Estado porque es el Estado el que ha arrojado a miles de doctorados a esta situación ehh, y silencio, y no decide investigarlo y CONICYT no investiga nada al respecto, y hay rumores de pasillo de cuanta gente se está formando de que esto es una chacra en el fondo la educación chilena. De que se cierran universidades como esta semana se está cerrando la Universidad del Pacífico que presenta, que va a pasar con todos esos docentes, a nadie le importa es una chacra el sistema de educación chileno es una chacra, y dentro de esa chacra la situación que ocurrió con los doctorados ellos la verán como la menos grave porque por último uno se doctoró y está mejor preparado que el resto, entonces a ellos no les interesa, si tú tienes universidades que se están cerrando por situaciones terribles, pienso en lo que sucedió con la Universidad ARCIS, y lo que pasó con la Universidad del Mar, por ejemplo, las situaciones que son escandalosas, claro po que haya gente que tienen, los miles de doctores en educación que

están saliendo particularmente en el área de educación, es mínimo el problema, uno lo ve desde la perspectiva del Estado neoliberal. Porque para el Estado neoliberal es un problema mínimo si por otro lado tienes a nivel de pregrado miles de personas quedándose sin universidad, nuestra situación prácticamente no es problemática. Pero esto, todo son lógicas neoliberales, de no planificación de nada, de no hacerse cargo de nada, de dejar que el mercado resuelva, que el mercado resuelva.

I: Ya okay, eh esas serían entonces todas las preguntas, ¿Hay algo que quisieses agregar?

E: No, nada.

I: O algo que te haya quedado de una pregunta anterior, como que quisieras recalcar o enfatizar.

E: No, quisiera...no nada en particular, nada.

I: Ya po, entonces eso sería respecto a la entrevista, muchas gracias por tu tiempo y disposición.

E: Gracias.

d) Aldo

Perfil: Estatal/ Ciencias naturales, salud e ingeniería/ Honorario (masculino)

I: Vamos a empezar entonces Aldo, muchas gracias por acceder a la entrevista. Ehh, mira en primera instancia me gustaría que me hablarás como de datos sobre tí, en este caso, ¿Género masculino?

E: Sí.

I: Ya, ahora universidad en la que haces docencia o investigación.

E: Bueno soy...me llamo Aldo Abarca, tengo 25 años, trabajo en la Universidad de Santiago que también fue la casa de estudio en la que realicé mi carrera de pregrado, estudié ingeniería civil mecánica, hago clases en la carrera de ingeniería en ejecución en vespertino, en mecánico, ehmm, y durante el día, en horario diurno, trabajo en

investigación como asistente de investigación en el laboratorio de bio materiales y bio mecánica del departamento de ingeniería mecánica de la Universidad de Santiago.

I: Ya, ¿y haces docencia?

E: Hago clases de matemáticas aplicadas, para ingeniería en ejecución partí este año, ehmm Junio más o menos Julio, y ha sido una buena, una buena experiencia donde puedo aplicar los conocimientos de la carrera digamos a las ciencias exactas que son bien importantes para esta, para este nivel de ingeniería digamos.

I: Ehmm ya, ¿grado académico más alto es la licenciatura?

E: Licenciado en ciencias de la ingeniería.

I: Ehmm ya, y si...vamos con la siguiente, ya año en que ingresaste al mercado laboral.

E: 2018.

I: Ya, y el tipo de contrato con el que estás aquí en la USACH...

E: Aquí en la USACH estoy con contrato, claro, ahora mis dos contratos son de contrato a honorarios a plazo fijo.

I: Los de investigación y los de docencia...

E: Ambos dos.

I: Yayayaya, empecemos con la entrevista entonces. Mira la primera pregunta que te quiero hacer es respecto a tu salario, quería saber si consideras que tu salario es suficiente respecto al costo de la vida.

E: ¿El salario solamente de profe?

I: Es que en este caso, no es tan así. Porque bueno, la profesión académica cumple ambas funciones la docencia y la investigación por tanto puedes asumir que...

E: Para una persona que está recién partiendo, por ejemplo comparar mi salario con una persona que recién está partiendo en ingeniería es...no es tan diferente si comparamos los

promedios, por lo tanto podría decir que mi área por lo menos ehh si comparado con el costo de la vida está bien.

I: Ehh ya, pero eso que estás comparado tú es con los otros profesionales que hacen como el campo del ingeniero o...

E: No con todos, por ejemplo ehh si yo comparo con ehh con personas que están...de hecho es más alto, es más alto que el... con el promedio de otras carreras, ehh por ejemplo los profesores que hacen clases en colegios ganan hartos menos y trabajan más, entonces también hay un tema del mercado que es lo que hablábamos antes de la retención laboral a los profesionales que hacen clases en las universidades, que tienen que más o menos equiparar los sueldos ehh para tener una retención de esos profesionales.

I: Ehh ya, yaya genial vamos con la siguiente, ya y eso mismo, ya lo dijiste igual un poco tú crees que tu salario está por debajo o por encima de promedio en el caso del académico y también refiérete como en el caso del ingeniero.

E: En el caso del ingeniero yo creo que está por debajo, en el caso del promedio está por arriba, del promedio chileno, y del académico también está por arriba, solamente considerando al académico está por arriba.

I: Ehh ya bacán bacán, ya ahora quiero que me hables un poco de tu jornada laboral, me gustaría saber si tienes que realizar horas extras respecto a lo que tienes pactado como a nivel de contrato...

E: Ehh ya, en investigación ehh mi contrato es de 8 y media a 5 y media pero yo estoy regido por el artículo 42 que sería cumplimiento de objetivos entonces generalmente hay días que me atraso con algo que se yo en mi casa, y llego acá a las 9 pero me quedo media hora más y generalmente cuando hay objetivos que cumplir uno se queda más del tiempo del que está establecido en el contrato.

I: Ehh ya ya, pero eso es igual porque el contrato está está dicho que es por objetivos más que por horarios...y eso tiene facilidades también por ejemplo puedes no venir y ese tipo de cosas.

E: Claro, claro tienes facilidades.

I: Y, lo otro que te quería preguntar es que...claro si es que tienes que realizar trabajo desde tu casa.

E: Ehh sí. Pero...claro no son pagadas.

I: ¿No son pagadas en el contrato?

E: Es que claro, las hago el fin de semana. Ehh, pero eso claro es en casos especiales.

I: ¿Cómo en qué casos? ¿En qué específicamente haces horas extras?

E: Por ejemplo me tocó hace un mes más o menos que tenía un congreso en punta arenas y tenía que preparar muchas cosas y ocupé el fin de semana entero en terminar de ocupar esas cosas porque me iba el lunes de viaje y si no lo hacía no tenía tiempo para hacerlo, cachai no había otro momento.

I: Ya, ya y son principalmente los fines de semana...

E: Fines de semana, o los días en la noche principalmente, pero hay veces en que no me molesta mucho.

I: ¿Por qué?

E: Porque es lo que me gusta (risas). Hay veces que si me molesta porque siento que hay muchas otras cosas que hacer ehh digamos preocuparte de tu vida y claro hay veces que tení que dedicarte las horas a la pega. Ponte tú, ayer me quede como hasta la 1 viendo unos temas de unas revistas, pero son cosas interesantes igual po entonces igual es un hobby.

I: Ya, vamos con la siguiente. Ehh mira te quería preguntar si consideras si hay momentos en los que en el transcurso de t jornada laboral, mira tanto en la docencia como en la investigación, en los que tú consideres que la jornada se intensifica más de lo normal. Puede ser momento en el día o momento del año cachai. Si me pudieras hablar de eso...

E: Ahh claro, en la jornada digamos de investigación ehh claro siempre antes de terminar un proyecto se intensifica esto, en los plazos finales. Lo que pasa en investigación y también en el ámbito profesional de la ingeniería. y me imagino que también en casi todas las carreras que cumplen objetivos. No, eh incluso en aquellos que son por hora, por ejemplo conozco ingenieros que trabajan en empresas bien grandes donde justo antes de terminar proyectos ehh se ven bien envueltos en situaciones de presión y hay que saber controlarlo igual. Y en el ámbito académico también po es similar a cumplir objetivos que sería cuando uno hace las pruebas, cuando uno cumple objetivos de decir "ya chiquillos, vamos a hacer una prueba en tal fecha" antes de eso y después de eso es bien fuerte el tema.

I: Ya ya ya, genial genial, vamos a hablar ahora respecto a cómo la seguridad en el trabajo en el amplio espectro de la palabra en realidad, ya la primera pregunta es si consideras que tu trabajo trae consigo altos niveles de estrés.

E: Ehhh si pero hay un entrenamiento que uno tiene que saber controlarlo, la misma carrera es muy estresante, los 6 años...los 6 años mínimos de carrera son bastante estresantes entonces puede traer distintas consecuencias a nivel físico y emocional que se yo desde colon irritable hasta pérdida de cabello caspa que se yo...hasta...he tenido compañeros que han tenido depresión.

I: ¿Pero a tí te han pasado alguna de esas cosas?

E: Sí, yo como en cuarto año comencé a tener mucha pérdida de cabello y después lo empecé a renovar cuando empecé a hacer más deporte y hacer más cosas así. Cachai y...entonces ehh tú tení...la persona tiene que saber controlarlo y tener distintos métodos de liberación de estrés, cachai. Tú tení que saber que tu vida no va a ser sólo lo laboral, tú también tení que tener otra cosa aparte, no que se caiga lo laboral y se te caiga el mundo, uno tiene que saber controlar el estrés y hay distintas formas de hacerlo.

I: Ya, ¿Pero genera estrés?

E: Sí, genera genera.

I: Ehhm, ya ya ya, y como producto de lo anterior cómo si tú has tenido algún problemas de salud físico o psicológico no en la carrera, sino ahora en el trabajo...

E: Sí, tuve problemas gástricos, que fue síntomas de colon irritable y fui al médico y claro me dijo que "no tenía que saber controlarlo igual".

I: Y esto eso da en los momentos que me decías tu que se da...

E: Críticos.

I: Claro...como los plazos finales y esas cosas.

E: Pero fíjate que la parte académica me estresa mucho menos que la parte investigativa.

I: ¿La docencia?

E: Exactamente. La parte docente es...cuando tú hacías clases aunque estés enfermo o que se yo, es lo mismo que cuando uno lo que sentía cuando era estudiante...ehh era como que uno se liberaba igual po, cachai era entretenido hacerlo, es súper entretenido conversar con tus alumnos, dar charlas, ehh esa parte igual te motiva a hacerlo...y también te tiene que gustar, si no te gusta no es para ti.

I: Ya, buena buena bacán. Ehhhh ya, ahora vamos a otro tema, respecto a cómo tu vida familiar primero si consideras que el ejercicio de tu jornada laboral te permite llevar de buena forma cómo tu vida familiar.

E: Sí, sí, me permite llevarla bien. Hay que compatibilizarla si, la persona o las personas que estén en tu núcleo familiar tienen que saber lo que tu hacís y tú también saber lo que las otras personas hacen para así compatibilizar los tiempos, ponte tú hay casos, no es el mismo, donde parejas de enfermeros ponte tú donde no tienen el mismo horario y ellos trabajan por horarios de noche y otros de día y entonces hay veces en la que no se ven en tres días...

I: ¿Ya, tú vives con tu pareja cierto? creo que me lo habías dicho...

E: Sí, vivo con mi pareja...

I: ¿Y no han tenido ese tipo de problemas?

E: No, no, actualmente no los tengo y bueno nunca los he tenido yo creo por el tema laboral, nunca he tenido problemas digamos o discusiones o peleas o cosas así como el horario.

I: Ehmm ya, y eso como respecto a los miembros de tu familia, pero ahora como respecto al hogar mismo, ¿tú crees que la jornada dificulta por ejemplo la realización de tareas domésticas al interior del hogar?

E: Si, si, la verdad que sí porque ehh o tienes que ocupar mucho tiempo después de llegar a tu casa, después de llegar de la jornada para hacer esas tareas o las pospones, cachai. Hay veces que, qué se yo, lo mismo que te hablaba de cocinar que a veces te acostai súper tarde, ponte tu como a la 1 de la mañana teniendo que cocinar o lavando ropa o limpiando la casa o cosas por el estilo. Hay veces en que se te pasa sacar la basura, cachai, entonces tení que esperar hasta el día siguiente donde pasa, cosas así pero creo que, como me integre hace un año digamos al mundo laboral quizás todavía no las compatibilizo bien no me acostumbro tan bien al mundo, quizás sea por eso.

I: Ya, bien bien, ya mira vamos a otro tópico ahora, hablemos de discriminación en el trabajo, primero ¿consideras que has vivido algún tipo de discriminación al interior del trabajo?

E: Sabes que...no, no me he sentido discriminado.

I: ¿De ningún tipo?

E: No, la verdad es que no, nunca me he sentido discriminado en el trabajo. De hecho, uno puede pensar que se yo...yo he tenido que viajar y estar en distintas universidades y uno puede decir "mira este cabro es chileno" o cosas así y en realidad no te discriminan.

I: ¿Y por tu grado académico tampoco?

E: Tampoco, de hecho hay muchas personas, depende...en realidad las personas digamos...los investigadores que tienen muchos más años de servicio ehh pueden mirarte distinto en un principio, pero después saben que no...cuando ya conocen a la persona da lo mismo. Y los investigadores jóvenes, los doctores jóvenes, para ellos es bien recibido que

otros investigadores jóvenes se interesen en esto. Por lo tanto, yo diría que no, no me he sentido mal por discriminación.

I: Ya, bacán bacán, bacán. Mmm, ya vamos al último tópico, respecto a tus relaciones con los otros académicos al interior de, digamos, el espacio universitario, la primera pregunta que te quería hacer es sobre si consideras que existe algún tipo de dificultad para ejercer tu libertad de expresión o para organizarte con otros compañeros de trabajo.

E: No. Nada que decir. O sea, sindicato creo que yo que no podemos formar porque somos muy pocos los que trabajamos en el mismo sector, entonces ahí hay también un desconocimiento en donde por ejemplo cinco personas no sé si pueden formar un sindicato, creo que es de ocho mínimo.

I: Sí sí, lo que se hace en esos casos es ampliar los niveles, no sólo en la facultad, si no a nivel de universidad...

E: Entonces ponte tú, donde trabajo yo específicamente en el laboratorio, trabajamos cinco personas con contrato ehh y ahí súper bien, no hay ningún problema, en el departamento también yo podría decir que no hay ningún problema ni en libertad de expresión porque en realidad hay...han habido casos donde la gente ha sido súper directa en temas políticos ponte tú, y no se ha tenido represalias ni nada por el estilo, hay consejo, siempre hay consejos académicos donde la gente es súper abierta donde mostrar su opinión y no hay problemas, por lo menos en mi facultad no sé cómo será en otros lados. De hecho, hablando de otras universidades, igual me han contado que en la Universidad del Desarrollo donde hay un tema mucho más Opus dei cachai...

I: O sea, ¿tú crees que es así en estos tipos de universidades?

E: Universidad estatal donde hay temas...más abiertos a distintas clases sociales...claro, el tema político y social es mucho más fácil hablarlo que en otras universidades. Si eso lo he sabido por experiencias.

I: Ya mira, la última pregunta que te quería hacer es sobre si consideras, claro lo de la libertad de expresión y organizarte con tus compañeros y lo otro es que si existe

buenas o malas relaciones con tus jefes o autoridades directas, y si hay problemas de dialogo o comunicación fluida como con estas autoridades en el trabajo.

E: No nunca ha habido problemas de comunicación con la gente que está como más arriba, no de hecho mi jefe directo llevamos una relación súper de amistad, entonces acá en la USACH, cuando trabajé en la Santo Tomás también, mi jefe directo era súper...es que son investigadores y siempre, no son administradores y cosas así, entonces siempre hay buenos...buena comunicación nunca me he quedado con palabras para decir, cachai eso lo encuentro súper interesante.

I: Yapo, oye Aldo ¿hay algo más que quisieses agregar?

E: No po, que te vaya súper bien y muchas gracias.

e) Claudia

Perfil: PNTNS/ Humanidades, ciencias sociales y artes-Ciencias naturales, salud e ingeniería/ Planta (femenino)

I: Muchas gracias Claudia por acceder a la entrevista, bueno mi nombre es Álvaro y voy a empezar con la entrevista. Primero voy a hacerle varias preguntas de caracterización de su perfil. ¿Género femenino?

E: Sí.

I: Tipo de universidad a la que pertenece la Universidad Central...

E: Sí.

I: ¿No hace clases en ninguna otra universidad?

E: No.

I: ¿Clases ni investigación ni nada? ¿Y tiene otro trabajo?

E: Trabajo independiente, hago proyectos a veces de forma independiente.

I: Ahh ya ok, ya, muy bien, ¿tipo de disciplina a la que pertenece en términos académicos?

E: Ecología y paisaje.

I: ¿Y año en el que ingreso al mercado laboral?

E: ¿Académico o mercado laboral?

I: Puede diferenciarlo si quiere también.

E: Al mercado laboral académico el año 1997, que me empezaron a pagar por las ayudantías que hacía aquí.

I: Ahh ya okey, ¿usted estudió acá mismo?

E: Sí.

I: Ya, okey, tipo de contrato que tiene actualmente en esta universidad...

E: Indefinido.

I: ¿De planta?

E: Sí. Contrato indefinido. Profesor jornada indefinido.

I: Y el trabajo que usted hace como independiente eso es como freelance.

E: Freelance en proyectos relacionados con arquitectura del paisaje, en la misma disciplina digamos.

I: okey, genial, vamos a empezar con las preguntas entonces. Ya la primera es que si considera que su salario es suficiente respecto al costo de la vida...esto es tanto el salario que gana acá como el que puede tener con los proyectos que usted hace de forma independiente.

E: Mmm, compleja la pregunta (risas). Es compleja porque sí, yo recibo un buen salario pero el costo de la vida en Chile es altísimo...

I: Respecto por ejemplo al académico promedio, usted cree que por ejemplo ¿está por sobre o debajo?

E: Que estoy bien, creo que sí.

I: ¿Y respecto a sus colegas de profesión que no son necesariamente académicos? ¿Por ejemplo?

E: Un poco bajo a lo mejor, pero depende porque si cuando se trabaja en forma independiente tampoco uno puede decir... o sea uno podría dividirlo al año y decir cuánto gana al año...

I: Claro, pero mes a mes es más difícil realizar el cálculo...

E: Exacto.

I: O sea hay meses donde es bueno, y otros meses donde no es tan bueno.

E: Exactamente, en cambio a la estabilidad de tener siempre la misma cantidad.

I: Ya, claro claro, ya la otra pregunta que le quiero hacer es sobre si tiene que realizar horas extras respecto a su jornada formal de trabajo.

E: Si.

I: Y esas horas extras las hace ahí mismo, desde el hogar...

E: Generalmente desde mi hogar.

I: Ya ya, okey...

E: O sea contestar mail contestar correos, leer, leer mucho.

I: Y esto es durante... o sea es toda las semanas lo mismo o hay períodos...

E: No sé si puede decir como sistematizar el tiempo que le dedico, pero si hay veces que es más fuerte, hay períodos, períodos en que es más fuerte y hay períodos en que es menos intenso. Porque yo tengo muchas clases, muchas clases, y eso es muy demandante, cuando uno tiene que además cumplir un cargo, es que aquí en estas universidades todos los docentes contratados tenemos que cumplir con un mínimo de horas aula. En mi caso, 12 horas aula, con cursos muy grandes, entonces eso demanda mucho trabajo, ya mucho trabajo, o sea si uno quiere hacer buenas clases, para mantenerse hay que ser bien evaluado entonces es como una...es una cadena digamos...

I: ¿Usted tiene funciones de docencia, administrativas y de investigación? ¿Las tres?

E: De investigación formal no, uno hace investigación permanente pero no formal digamos, para poder realizar buenas clases digamos, permanentemente uno está leyendo, mirando documentos para los alumnos, escribiendo, buscando bibliografía, escribiendo textos que uno entrega de apoyo a la docencia, pero que no es investigación.

I: ¿En el contrato por ejemplo, no hay horas destinadas a eso?

E: No, no tengo horas destinadas a investigación. En mi caso.

I: Ya, okey.

E: Es que aquí en la Universidad Central los investigadores si tienen, o sea hay distintos contratos, en el caso mío no...

I: Ya ya, genial genial, yaa ehmm, lo mismo, le iba a preguntar algo parecido a lo que hemos hablado, ¿considera que hay momentos en que en el transcurso de su jornada, puede ser en la misma semana, o incluso en el año en que la intensidad del trabajo aumente, que sepa que ese mes o semana aumenta?, si pudiese detallar como cuales son y por qué...

E: Sí, aumenta todos los semestres al término del semestre, porque se concentran los exámenes, las evaluaciones, y eso es sumamente demandante, se concentran muchas veces las evaluaciones de los talleres junto a las evaluaciones de los alumnos titulado y a veces con todo lo que había que hacer y no se ha hecho, como digamos seminario, hay veces que se juntan las cosas. También viene alguien del extranjero, y viene en esa fecha, y uno no le va a decir "sabe que justo esta semana tengo varias cosas", entonces...pero es generalmente al término de los semestres se inicia, o sea se concentra el trabajo, se duplica si uno quiere.

I: Ya ya, genial ehh, ya vamos con otras preguntas, te voy a preguntar si, la pregunta que viene es, si consideras que su trabajo trae consigo altos niveles de estrés...

E: Sí.

I: Ya, y respecto a esos mismos niveles de estrés, si ha sufrido algún tipo de problemas de salud tanto física como psicológica, respecto a esto mismo.

E: Sí, yo creo que ha sido, o sea yo me he sentido súper estresada en un momento después de la aplicación de esa circular que yo te digo. Antiguamente nosotros teníamos mejores sueldos que ahora, porque te pagaban las clases a parte, hoy en día en esta nueva, esta nueva resolución que salió te las cancelan en el mismo sueldo. Es un sueldo cerrado, entonces da lo mismo si tienes una jerarquización alta porque tu valor hora es parejo, no hay diferencias...dentro de la categorización de docente, o sea dentro de la jerarquización docente hay distintos niveles de esto, y que tienen un valor asociado hora diferente, el rango va de más bajo a más alto, en cambio cuando nosotros tenemos este tipo de contrato ese valor se anula, porque a ti te pagan por el total entonces que pasa, que en este momento hay aquí una disminución grande de profesores. Entonces nosotros en vez de tener, ponte tú yo hago clases en primer semestre, hago clases de taller, el taller es uno de los cursos más demandantes digamos porque tiene clases tres veces a la semana, lunes miércoles y viernes a la semana, toda la tarde, ya entonces, entraron 120 estudiantes que habrían ameritado cuatro secciones, hicieron tres, en una cátedra...en una cátedra eh da lo mismo si hay 60, si hay 70 estudiantes, si se carga un poco, hay momentos en que uno tiene que corregir y todo, en cambio un taller es muy complejo porque tú tení que dar atención personalizada estudiante por estudiante, entonces en cursos muy grandes son muy demandantes para uno, nunca termino a la hora, jamás. Aunque se ponga 5 minutos, ha empezado a fallar la infraestructura, severamente, acá llego a la sala y los data no funcionan, o sea tú estás programado para una cosa, pero tú...y empieza el tiempo a correr y tú ves que el data no funciona no funciona, entonces esas situaciones a mí me provocan estrés. Por ejemplo tengo 32 alumnos, llevo y hay 20 tableros, entonces (risas) esas cosas te van estresando, digamos porque deberían estar resueltas tanto para los estudiantes como para nosotros.

I: Claro, usted me dijo que tenía 12 horas de docencia a la semana, o sea, eso no se cumple...

E: No sé cumple...

I: Más de 12... ¿Cuánto le echa usted a la semana?

E: 12 son las que te dice el horario, y te estoy hablando de 12 digamos ehh cronológicas, son 12 horas pedagógicas, son 9 cronológicas, y yo calculo que deben ser... a ver...nunca lo he calculado... (Calculando)...en aula no más hago como 15 cronológicas...

I: Ya, ¿y eso a usted le genera problemas de estrés, por esto mismo que usted me decía...?

E: Exacto, sabe que me atraso en llegar a mi casa...o sea a mí me gusta hacer clases, me gusta, me encantaría tener...hacer lo mismo pero tener un curso con menos alumnos...

I: Pero eso se ocupa, para no contratar más docentes para cubrir esas horas...

E: Exacto...

I: Ya okey, le iba a preguntar también por...usted no, antes de...de trabajar acá y tener este contrato de planta acá, realizó docencia o investigación o temas administrativos ¿en otra institución de educación superior? Si pudiese contar también de eso, y donde...

E: Sí. En un instituto, en el INACAP, que no sé si entra dentro de este estudio...

I: Sí, si entra porque actualmente tiene status de universidad.

E. Ahh de veras, sí. Universidad Tecnológicas de no sé qué...si, en INACAP. Pero trabajé no antes de trabajar acá, trabaje después de trabajar acá, trabajaba en forma simultánea, lo que pasa es que yo partí siendo ayudante e hice la carrera académica desde que estudiaba, entonces primero era ayudante, fui ayudante un año ad honorem y el 97 me empezaron a pagar, por eso dije el 97. Y de ahí fui de a poco, pero siempre estuve a honorarios un buen tiempo, estuve a honorarios hasta el año 2007, claro, y en ese período, que estaba a honorarios, también hacía clases en INACAP.

I: Ya, solamente en el INACAP, ¿en ningún otro lado?

E: Solamente en el INACAP, ningún otro lado.

I: Okey, igualmente con las preguntas que le haga de repente es bueno que usted diga...como..."actualmente es así pero cuando trabajaba también en el INACAP era

distinto". Si quiere, para ir como diferenciando, porque igual la investigación es para ver las condiciones en las distintas universidades entonces igual a mí me sirve o ayuda que de repente hablen de otras instituciones en las que ha estado, ya ahora vamos respecto al tópico de la conciliación con la vida familiar, quería saber si considera...

E: Ahí está el estrés (risas)...

I: Quería saber si usted considera que el ejercicio de su jornada laboral le permite llevar de buena forma su vida familiar...

E: O sea digamos que a mí este es un trabajo que me gusta, o sea hay que partir desde esa base, ya, pero claramente no me gusta llegar a mi casa a las ocho de la noche, más que traerme problemas, problemas no me trae porque lo tengo todo arreglado para que eso pueda suceder, ahí pasamos a un tema de género sino que el problema radica en que claro con niños chicos uno siempre desearía llegar un poco más temprano...ese es el punto.

I: ¿Usted es madre?

E: Sí.

I: ¿Y usted cree que ese rol de madre se ve dificultado por la jornada que tiene que rendir?

E: Cuando me empiezo a atrasar mucho sí, desearía llegar más temprano...

I: Ya, eso es como por un lado con la vida familiar, pero respecto a las labores domésticas del hogar, como ¿considera que esta jornada que cumple acá afecta como a la realización de las tareas domésticas en el hogar?

E: Lo que pasa es que tengo todo armado para que una nana haga las cosas por mí, si estamos hablando de tareas domésticas. Ahora la crianza para mí de los hijos no es una tarea doméstica...

I: Igual ahora, usted llega a la casa en la tarde y no está la señora que ayuda...

E: Ahí hacemos el cambio de turno (risas), ella se va y entro yo. Llego a poner la mesa, a preparar comida, a bañar a mi hija porque es chica, a hacer esas cosas, siempre hay algo que hacer...que el supermercado, que...

I: Ya y hablando como de horas, sumando esas horas de trabajo a la jornada, más o menos cuanto más es respecto a su jornada de trabajo formal, cómo cuantas horas le suma al día o a la semana.

E: 4 por día. De lunes a viernes...me acuesto a las 11 o 10:30...me acuesto temprano, me acuesto a leer y esas cosas pero como a esa hora me desocupo. Recién ahí tengo un minuto como para...

I: ¿Llega a cumplir horario después de las ocho acá, cierto?

E: No no no no, en ese sentido creo yo por lo menos que los docentes no marcamos tarjeta, lo que igual respecto de los administrativos del estamento administrativo que marcan tarjeta, hay más libertad, digamos, y yo llego a las 9:30. Esa es la hora a la que llego normalmente.

I: Ya pero puede llegar a las 9, a veces a las 10...

E: Hay veces que llego a las 8:30 si es necesario, si necesito estar aquí a las 8 llego a las 8, sino, generalmente si tengo reunión a las 9 llego a las 9, si no puedo llegar a las 9:30, o veinte para las 10. Pero generalmente no...para irme más temprano, me como algo aquí, y así también tengo esa flexibilidad en la mañana bajo compro me como algo acá rápido, no salgo a almorzar.

I: Ya, ahora le voy a preguntar, respecto a discriminación al interior de su trabajo. Quería saber si usted ha vivido algún tipo de discriminación tanto aquí como en el trabajo que tuvo en el INACAP, como si lo ha vivido en toda su carrera o trayectoria...

E: Es bien distinta la situación aquí, la situación que se vive aquí respecto del INACAP porque en el INACAP es todo muy mecanizado, mucho menos humano, hay mucho menos contacto, o sea tienes un libro que casi pones una huella digital, sacas el libro, ¿me

entiendes? como es muy mecanizado, aquí hay un trato mucho más humano. Por lo tanto allá yo diría que, no se daban las oportunidades para sentir alguna discriminación, habían menos reuniones de trabajo, menos reuniones de equipo, menos reuniones con los homb... con los jefes de carrera, todas esas cosas entonces no habían instancias en las que yo pudiera, pudiese decir ehh...que sentía discriminación. A no ser que viniera de los estudiantes que tampoco se dio, nunca. Aquí sí he sentido, en algunas oportunidades...

I: Ya, lo ha sentido... ¿por parte de que, quien, o quiénes? si es que es una persona, o grupo.

E: De parte de los académico.

I: ¿De sus pares?

E: Sí. Si hay veces que he sentido discriminación de género, o sea que uno puede decir algo y no te escuchan, o sea yo hago clases en esta escuela y en la escuela de arquitectura, en las dos escuelas, y en la escuela del lado predominan los hombres. Es una escuela...en la asignatura de taller...voy a cerrar la puerta mejor (risas).

I: Obvio obvio, si usted se siente más cómoda.

E: En la asignatura que hago son un equipo de 30 profesores donde hasta este semestre que acaba de pasar eran 29 hombres y yo. Convengamos que claro...antes había otra profesora pero falleció, y ya todo este año con el tema de...contingencia nacional, se incorporaron tres mujeres más. (Risas), o sea seguimos siendo una minoría...

I: ¿Y qué funciones cumplen esas tres...?

E: Todas profesoras de taller. Todas profesoras de taller, que es...se hacen reuniones de coordinación de taller, el equipo en el que trabajo son tres secciones, ya, y hasta ese semestre que incorporamos mujeres, porque yo también cambié a mi ayudante y pedí una mujer, para que se fueran incorporando también a los equipos de ayudante, y en ese equipo claro muchas veces, ohhh me cuesta me cuesta golpear la mesa para hablar fuerte, en el equipo chico digamos de las tres secciones, donde somos dos cuatro...seis profesores.

I: Donde es mucho más reducido igual cuesta...para que hablar cuando son los treinta.

E: Cuesta proponer puntos de vista distintos y formas diferentes de hacer las cosas...

I: Ya ya, eso de los puntos de vistas distintos ¿son los contenidos? ¿Y la forma de hacer la docencia?

E: No, estoy hablando exclusivamente de docencia, tenemos...nosotros como hacemos clases en el mismo nivel, somos tres secciones, tenemos que hacer lo mismo, más menos, y cada uno lo dirige de acuerdo al propio estilo pero hacemos ejercicios comunes. Entonces cuando estamos definiendo por ejemplo, que ejercicio vamos a hacer, muchas veces yo no estoy de acuerdo, en la forma en que se va a hacer entonces me cuesta mucho hacer valer mi palabra, ser...tengo que dar mucho más fundamento...fundamentar mucho más de lo que fundamentan mis compañeros. ¿Tengo la libertad para decirlo? Sí, pero me ha tocado escuchar cosas como "ahh, vas a hacer una pataleta", entonces cosas por el estilo. Entonces eso me parece que es una forma de discriminación, de abuso de discriminación, abuso de poder digamos, cuando estamos todos a la par, no hay nadie por sobre el otro.

I: Por lo menos en términos formales están al mismo nivel...

E: Estamos al mismo nivel, claro, la misma jerarquía, y a lo mejor yo si tengo contrato y ellos...hay uno que tiene honorario...incluso hay uno que tiene honorario. Pero tiene hartas horas....

I: Ya pero incluso en jerarquía, es menor que...

E: Es que el mundo de la arquitectura es tremendo digamos, un mundo de mucho ego, de mucha hegemonía, muy masculinizado...y después de autoridades también.

I: Ya, le ha tocado vivir discriminación por autoridades...

E: Me ha tocado...

I: Si pudiese especificar...no es necesario que con nombre y apellido pero qué tipo de autoridad, la que viene inmediatamente después de usted o...

E: No no, seguido de mí nunca, nunca he sufrido de...nunca, nunca he sufrido de discriminación con mi equipo de trabajo en la escuela, pero sí de decanato. Digámoslo con el nombre, sí, como cosas de género, provenientes de una mujer, no de un hombre...

I: ¿Una misma mujer a usted? ¿En qué sentido...?

E: Ehhh, no sé, que por ejemplo cuestionar que cuando hemos armado grupos de puras mujeres vayan a funcionar bien, cuando hemos hecho equipo para desarrollar un proyecto por ejemplo.

I: ¿Y por qué no irían a funcionar bien según lo que dice ella?

E: Oye no se po, si te tiran una talla, entre broma y broma la verdad se asoma, cosas como "oye, me cuesta creer que ustedes no tengan problemas, puras mujeres" yo a mí, esas bromas no me gustan. Ya, esa es la verdad. Ehh, y también por conflictos digamos en lo que se...porque...conflictos. Cuando uno ha querido decir algo que no le parece. Por ejemplo yo sufrí un, ahí siento, siento que sufrí de abuso de poder. Digamos porque en un momento se me pidió que hiciera una asignatura con una semana de anticipación, no se había planeado esa asignatura en el sistema, y era una asignatura que yo no había hecho nunca, entonces se me pidió que la hiciera. Y yo dije que no, que no la podía hacer porque no era ético ni contribuía a la excelencia académica que yo preparara un curso en una semana, entonces me dijeron "no, pero si tú tienes todas las competencias para hacerlo". Una cosa, le dije yo, es tener las competencias profesionales, que uno ha ejercido la profesión, y otra muy distinta es armar un curso teórico en el que a mi hacer cada clase de tres horas me demandas diez para yo poder hacerlo. Entonces como entramos en una pelea, que no la voy a seguir relatando porque...empezamos a muñequear digamos para que yo lo hiciera porque había una premia, al momento iban a llegar los estudiantes y no había profesor, ya, entonces en esa oportunidad claro ehh empezamos con ese conflicto y yo dije que si era necesario que me bajaran las horas a mi jornada yo prefería que me bajaran las horas a mi jornada ya que no iba a hacer ese curso, entonces se me amenazó con desvincularme sin indemnización, y eso no es correcto.

I: Pero, eso es lo que le iba a preguntar, contractualmente usted podía...

E: Yo sabía que no era así porque yo conozco la ley, y sé que a ti no te pueden desvincular por un...por una cosa así sin indemnización. Entonces fue una amenaza digamos...

I: Pero más allá de si la pudiesen desvincular o no, el hecho de imponerle que tuviese que hacer un curso una semana antes de que este curso se hiciese, y una semana antes además de la que usted tenía ya planificado seguramente todo el año o el semestre...

E: No era el único curso que hacía, hacía taller, además hacia...hacía otro curso más.

I: ¿Cómo funciona su contrato en ese sentido? puede llegar en cualquier momento una persona y decirle cómo...

E: Aquí hay un mínimo, y hay un máximo, eso no es, por eso te digo fue un problema de abuso de poder. Presionarme para que yo...

I: Hay un mínimo de hora, y un máximo de horas, y usted dentro de ese máximo de horas ¿pueden venir a poner horas de más?

E: Máximo no hay. No hay máximo...si yo tengo una jornada de máximo 40 horas semanales, ya, y me dicen que tengo que hacer sólo clases...tengo que hacerlas.

I: ¿Y cómo funciona, legalmente le reducen las horas de administración?

E: Te reducen las horas de administración, de hecho nosotros hicimos un, o sea cuando nos avisaron que iban a hacer este cambio nosotros protestamos contra ese cambio porque en el fondo se vieron afectadas las coordinaciones producto del aumento de horas de clases extraordinarias. Entonces te cambiaron la figura, yo tengo un cargo de coordinadora académica pero mi figura contractual es profesora a jornada.

I: Ya, ya, o sea que al fin y al cabo, las horas que usted hace como coordinadora académica, varían todos los semestres dependiendo de cuantas horas de docencia le impongan...

E: Tengo que hacer un mínimo, pero no hay un máximo...no sé si para los directivos, como rectores, decanos vicerrectores, yo creo que en esos casos si hay un máximo. Porque un...claramente un decano no puede hacer 12 horas de clases en digamos su gestión, porque

tiene una carga de gestión mucho más alta que un...la que tengo yo por ejemplo...no sé si me explique.

I: Sí sí, si lo entendí, si lo entendí.

E: Igual mi carga de trabajo, yo la tengo fija, la varío de 12 a 16 horas. Al menos, pero...

I: Pero igualmente pueden llegar, y por urgencia ponerle un curso más.

E: Bueno, en ese caso no lo hicieron...

I: Claro.

E: Pero porque yo me opuse. Arriesgando mi situación digamos, porque que no, y que no, y que no.

I: Para conectar justo con lo que estábamos hablando, con las preguntas que quedaron al final, eh eh quería preguntar eso mismo, ehh ¿considera que existen dificultades para ejercer su libertad de expresión o para organizarse con el resto de compañeros de trabajo? porque, por lo que me dijo recién, ehh está arriesgando el trabajo...usted no podía oponerse libremente sin arriesgar por ejemplo estar acá. Pese a que fuera de planta.

E: Yo creo que aquí en la facultad casi ya no hablando de mí, sino que lo he visto en mis compañeros, he visto como compañeros míos han sido vetados por expresar su opinión...siendo hombres incluso, da lo mismo. Ante temas de contingencia por ejemplo, a veces desacuerdos cuando han pasado cosas. Ahora con todo esto que hubo de las desvinculaciones por ejemplo, con todo esto de las denuncias por abuso, claro tuvimos reuniones en que los temas eran...eran complicados entonces, ehh si he visto...he visto que claro...hay gente que se ha visto perjudicada por expresar su opinión libremente. Y decir "no estoy de acuerdo con esto", "no estoy de acuerdo acá", o expresar malas prácticas digamos dentro de la facultad.

I: Ya y eso, cómo...sería...más bien de quienes sería el conflicto, a nivel de facultad con el decano, a nivel de otro actor no sé (interrupción)...en general las últimas dos preguntas tratan de, con quienes, o que tipo de jefe o autoridad serían esos conflictos

que hay como para poder expresarse...son con el decano, o a nivel de departamento, tal vez con el rector también han tenido problemas.

E: No, a nivel de rectoría no porque vienen muy poco, no aquí decanato.

I: Y lo último que iba a preguntar es si existe dialogo y comunicación fluida con la autoridad en el trabajo.

E: Lo que pasa es aquí nosotros...es que yo trabajo en las dos escuelas. En la escuela aquí de Arquitectura y Paisaje tenemos un dialogo súper bueno, funcionamos súper bien, mucho menos conflicto, funcionamiento súper bien, somos un equipo mucho menos pequeño además entonces nos apoyamos mucho, es grato.

I: Pero en el otro lado...

E: Cambia la cosa. Más gente más...pero yo creo que tiene que ver un poco más con la disciplina también, yo creo que la arquitectura es una disciplina históricamente un poco así. Me imagino, ideología también en carreras que es...es distinto.

I: Ya, ya bueno, eso sería entonces, muchas gracias por la entrevista.

E: Ojala le sirva...

f) Miguel

Perfil: PNTNS/ Humanidades, ciencias sociales y artes/ Planta (masculino)

I: Ehh, ya, muchas gracias Miguel por haber accedido a la entrevista, eh bueno, mi nombre es Álvaro y vamos a empezar con datos de caracterización suyos. Primero género masculino, tipo de universidad a la que pertenece, ¿hace clases sólo acá en la Universidad Central?

E: Sí, sólo en la Universidad Central, universidad privada.

I: ¿Ninguna otra universidad?

E: En este momento no.

I: ¿Ha hecho clases en otra...?

E: He hecho clases en otras universidades.

I: ¿En qué tipo de universidades?

E: Privadas y públicas...

I: Ya, ya, okey, tipo de disciplina a la que pertenece en términos académicos...

E: Social, ciencias sociales y en particular arquitectura y arquitectura del paisaje, que combina algunos aspectos de ciencias sociales y ciencias naturales.

I: Ya, okey, año en que ingreso al mercado laboral.

E: 95, 1995...

I: Ya, y tipo de contrato que tiene acá en la Universidad Central...

E: Tiempo completo...

I: ¿De planta?

E: Planta tiempo completo.

I: Ya, okey, vamos con las preguntas de la entrevista, primero quería preguntar si considera que su salario es suficiente con respecto al costo de la vida...

E: Sí. No tengo ningún problema.

I: Ya, okey, lo otro es si considera que su salario está por debajo del académico promedio.

E: Ehh no, no creo que esté por debajo. O sea del promedio, creo que se mantiene, está como en el promedio.

I: Ya, okey, ya cómo respecto a su jornada laboral quería saber si tiene que realizar horas extras respecto a la jornada forma de trabajo.

E: Ehh no, en general no tengo que realizar horas extras.

I: ¿La mayoría de su trabajo lo hace dentro de su jornada formal?

E: Sí, la mayoría.

I: ¿No se lleva trabajo para la casa?

E: Ehh, no en general no, trato de no llevarme.

I: Ya, okey, mmm era lo más o menos lo mismo que le había preguntado, si tiene que realizar horas extras desde su casa en algún momento, o nunca...

E: O sea sí, en momentos críticos, el proceso académico tiene momentos críticos que a veces si me he llevado, pero eso no pasa de las dos o tres veces al mes.

I: Ahh ya okey, no es una cuestión recurrente de la semana...

E: No para nada.

I: Ya, okey. Lo otro que iba a preguntar es si existen momentos en su jornada en que considere que la intensidad del trabajo aumenta.

E: Sí sí, aquí yo soy académico y además tengo funciones administrativas y directivas, entonces si hay obviamente momentos en los cuales hay más tensión...

I: Me hablaba de que hay momentos críticos, ¿cuáles serían esos momentos?

E: En los horarios cuando llegan los alumnos por ejemplo, a medio día es un momento crítico, medio día porque se juntan ambas jornadas, es un momento cuando los estudiantes sobre todo hacen consultas.

I: Ya, ehh quería hacerle una pregunta respecto como al estrés del trabajo, si usted considera que su trabajo trae consigo altos niveles de estrés...

E: Ehh no, no me estreso.

I: Y respecto a esto mismo, si ha sufrido algún tipo de problema de salud tanto físico como psicológico producto de su jornada de trabajo.

E: No, tampoco.

I: Nada, ya okey, ehh ahora quiero preguntarle sobre su vida familiar, quería saber si considera que el ejercicio de su jornada laboral le permite llevar de buena forma su vida familiar.

E: Sí.

I: ¿No le trae problemas en la casa?

E: No, para nada.

I: Ya, y si afecta de alguna forma la realización de las actividades domésticas en el hogar.

E: No, tampoco. Puedo lavar los platos, hacer las cosas en mi tiempo. Me queda tiempo pa eso.

I: Quería ahora preguntarle si ha vivido algún tipo de discriminación al interior del trabajo, esto puede ser ahora como anteriormente en su carrera como académico.

E: Ehh ya, discriminación hacia mí, o si yo he visto discriminación.

I: No, hacia usted.

E: No, nunca.

I: Ha visto discriminación... ¿en qué sentido ha visto discriminación?

E: He percibido en otras universidades discriminación, social, de género...

I: ¿Entre los académicos?

E: Entre los académicos, entre las instituciones y los académicos...

I: ¿A qué se refiere con discriminación social?

E: Ehh, que por ejemplo, académicos que vienen de estratos sociales distintos a los del promedio de la universidad, tienen condiciones distintas.

I: ¿Usted creer que hay dentro de los académicos un grupo que viene de estratos distintos? ¿Me podría explicar más o menos como ve usted eso?

E: Si. Ehh, o sea que, o sea, más que estratos hay, por ejemplo hay grupos de académicos de ciertas universidades que son, llamémoslas así, de mayor elite, entre los académicos que entran más por condiciones técnicas todo eso con funciones más técnicas que discriminan, no participan de sus grupos de investigación, no participan de sus equipos docentes, de sus departamentos docentes y además en general son académicos que reciben remuneraciones más bajas que el resto. No solo asociado a las funciones que desarrollan, si no también asociado al perfil de académico que constituye.

I: Ya, ya okey, y ese perfil estaría dado por si son investigadores, si son funciones más...

E: Claro, si son investigadores, si son de funciones más técnicas...

I: De docencia solamente...

E: Correcto.

I: Yaa okey.

E: Y también existe algún nivel de discriminación en ese mismo contexto entre académicos que vienen desde universidades tradicionales y académicos que vienen de universidad, digamos, no tradicionales, y dentro de las no tradicionales dentro de, digamos, algunas universidades no tradicionales también. Universidades en que, hay un tema de prestigio, y universidades que están con un menor prestigio que otras. Yo creo que ahí si existe en el ámbito académico en general, no pasa en esta universidad en general, pero si existe un nivel de discriminación.

I: Ya, ya genial genial. Ehmm, la otra pregunta ya la había respondido, y era de qué tipo de discriminación, me dijo cuales, y de parte de quien o quienes, ehmm ya, vamos a las últimas preguntas, quería preguntar si existen dificultades para ejercer su libertad de expresión o para organizarse con el resto de compañeros de trabajo, esto piénselo en un momento acá en su trabajo actual y piénselo también dentro de su carrera como académico. Si lo ha vivido o lo ha visto.

E: Sí, hay en estos tipos de formato de universidad la libertad de expresión no está 100% asegurada, o sea el académico esta con un contrato que es realmente precario ya incluso el mío de jornada, ehh por lo tanto yo no necesariamente puedo expresar con libertad académica todo lo que pienso.

I: ¿En qué sentido considera que es precario su contrato?

E: Porque en el fondo si bien aquí tenemos profesores jornada, mi movilidad es la de cualquier empleado empresa privada, no tengo como en el caso de las universidades públicas donde un académico de planta tiene ciertos elementos de respaldo que hacen mucho más difícil su movilidad.

I: Ahh ya, entonces cree que hay una diferencia entre un planta en una universidad estatal y un planta en una universidad privada...

E: Estoy seguro digamos, yo no creo, estoy seguro, lo he visto y es así. Los procedimientos al interior de las universidades más allá de que si esto hace que efectivamente no se pueda expresar digamos, pero los procedimientos no son capaces de asegurar la libertad de expresión, no son capaces de asegurarla, o sea por lo tanto, si yo emito un juicio en contra de la autoridad interna, por ejemplo sea cual sea, probablemente pierda mi trabajo en el corto mediano plazo, lo cual no necesariamente pase en una universidad pública digamos, y en una universidad privada de las que son tradicionales.

I: Ya ya, genial genial, y lo otro que le iba a preguntar si considera que existe, o han existido en el caso de sus trabajos anteriores buenas o malas relaciones con sus jefes o autoridades en el trabajo, tanto como las directas como las que están más arriba.

E: En general hay buenas relaciones...

I: Ya, en general hay buenas, y esto que me hablaba de la libertad de expresión que a veces se generan tensiones ¿con que tipo de autoridad serían en este caso?

E: O sea es que no, más allá de que...para mí es un fenómeno a constatar digamos, no necesariamente me ha afectado a mí directamente, pero yo puedo constatar de que no existen las condiciones para que la libertad de expresión esté asegurada. En el fondo es eso.

O sea si yo tuviese, que no la he tenido, una opinión divergente con la autoridad u otros que pueden tener una opinión divergente con la autoridad, cierto, su condición es frágil para poder expresar esa opinión divergente. O sea, a veces no expresan la opinión divergente, o quedan de una forma sin expresión, claro para guardar el trabajo u otras veces la han expresado y han perdido el trabajo al mediano plazo.

I: Ya, ya genial. Y...

E: Yo sigo trabajando aquí, así que no ha sido por lo menos mi caso.

I: Claro, y ¿en su trayectoria anterior en el trabajo no le ha pasado? ¿A usted directamente?

E: No no no. En general yo en, desde el punto de vista académico los otros trabajos siempre han sido de profesor part time digamos, docencia solamente claro.

I: Ehh ya, la última pregunta que le iba a hacer es si existe dialogo y comunicación fluida con las autoridades en su trabajo, tanto las que vienen inmediatamente después de usted como las que están más arriba, que se yo, como el rector por ejemplo. ¿Ningún problema con eso?

E: Si si, esta universidad una de las características que tiene es esa digamos, ehh yo te decía es bien singular porque es la única universidad privada que no tiene dueño, esta universidad tiene un gobierno corporativo que lo forman sus propios académicos, entonces nosotros por ejemplo elegimos nuestro decano, nosotros ehh, nosotros elegimos una asamblea ehh quien es que elige a la junta directiva, y la junta directiva es quien elige al presidente de la junta que es el representante de la universidad, y el presidente, cierto, junto a la junta es quien elige al rector.

I: ¿O sea que esta universidad se formó en un principio por un grupo de académicos? ¿No por una persona o por un grupo particular...?

E: No es un grupo económico ni nada por el estilo, es un grupo fue un grupo personas que ya fallecieron todas, y que cuando fallecen, entregan el gobierno universitario al conjunto de los académicos. Hay una cierta jerarquización académica si, cierto, y obviamente esos

académicos tienen que estar en ejercicio. O sea no es que yo me vaya de esta universidad y quede como con acciones digamos. Si yo hago clases acá, y pertenezco a la jerarquía académica indicada yo soy parte del gobierno universitario, y por lo tanto eso nos obliga a reinvertir todos los ingresos de la universidad en la propia universidad, porque en el fondo aquí no hay nadie que tenga otro interés que no sea el académico.

I: Ya, genial genial. Esas serían todas las preguntas, pero antes quería preguntar, para clarificar un poco su labor acá, ¿usted tiene labores administrativas?

E: Claro, yo soy director de una de las escuelas...

I: ¿También realiza investigación acá y realiza docencia?

E: Sí.

I: Ya, eso era lo último para tener claro. Ya eso sería entonces.

g) Héctor

Perfil: Estatal/ Ciencias naturales, salud e ingeniería/ Planta (masculino)

I: Ya, muchas gracias por acceder a la entrevista Héctor, le agradezco mucho, vamos a empezar con preguntar tí antes de empezar con las preguntas de la entrevista. ¿Género masculino?

E: Género masculino.

I: Tipo de universidad a la que pertenece, ¿usted hace clases aquí solo en la Universidad de Chile?

E: Estatal, sí. Sólo la Universidad de Chile, dedicado 100% horario completo.

I: ¿Tiene algún trabajo aparte de su función como académico acá?

E: Ehmmm, no.

I: ¿Profesionalmente no...?

E: Es que estaba pensando en que yo soy además presidente de una fundación educacional en la tercera región, que es un trabajo ocasional de una vez al mes donde asisto a las reuniones de su consejo de administración, no sé si considerar eso como un trabajo...

I: Es que si no se nota eso en su carga trabajo digamos, si usted considera que no se siente tanto en su carga semanal entonces...

E: Entonces no, no no. No es carga.

I: ¿Y usted profesionalmente es doctor? ¿Médico?

E: No, yo soy profesor de biología y ciencias naturales, soy magister en biología celular y molecular, y tengo un magister en educación.

I: Ya okey, ya entonces tipo de disciplina a la que pertenece es...

E: Biología celular y molecular...

I: Okey, año en que ingreso al mercado laboral...

E: En el año 73, 1973 como ayudante, estudiando...alumno digamos estudiando todavía.

I: ¿Ya, y tipo de contrato que tiene acá?

E: Tengo un cargo de planta.

I: Planta...okey. Vamos a empezar entonces con las preguntas de la entrevista. Primero saber si considera que su salario es suficiente respecto al costo de la vida actual...

E: No, en absoluto. Y no ha sido solamente de ahora, ha sido tradicionalmente así, es necesario reconocer sí que hay una gran disparidad de remuneraciones dentro de las universidades del estado, y dentro de la facultad en particular, o sea entre las universidades estatales, en general, y en la facultad de medicina en particular.

I: Ya, y a lo de la facultad, ¿a qué se debe según usted?

E: Es a la estructura de, de cómo se configuran las remuneraciones en las universidades. Se supone que uno de acuerdo a la jerarquía académica tiene un cierto rango de grado, de pertenencia a ciertos grados, pero por múltiples razones justamente derivadas del bajo nivel de las remuneraciones es que se suplementan esto con otras remuneraciones, como por ejemplo la asignación AUCAI que premia a la labor de docencia de pregrado.

I: Ya, ¿usted en términos de jerarquía académica está en la más alta como académico?

E: No, no estoy en la más alta. Pero te digo, eso, es una de las fuentes, de diferencia digamos y tener o no tener AUCAI. La segunda fuente es algo mucho más injusto todavía, porque es una política en la cual se ha premiado a algunos académicos con asignaciones, así digamos valga la redundancia, asignadas artificialmente digamos sin criterios objetivos. Si no porque el jefe, o el director, o el decano le asignación de responsabilidad que se llaman...

I: ¿Son arbitrarias?

E: Arbitrarias, justamente, entonces genera una distorsión enorme, distorsiones que llegan desde que un profesor auxiliar, que es el más bajo dentro de la jerarquía académica, pueda ganar más que un profesor titular que es el más alto. Eso yo te lo digo con conocimiento de causa, porque hasta el mes de noviembre yo presidía la asociación de académicos de la Universidad de Chile, por lo tanto no sólo conocíamos la realidad aquí de la facultad si no que de todas las facultades de la universidad, y en todas las facultades de la universidad ocurría lo que te acabo de contar.

I: Ya, ya, perfecto perfecto...

E: Además de eso, tu sabes que la asignación de recursos que hace el estado para fomentar la investigación científica y tecnológica, consulta la posibilidad de que el investigador se gane un proyecto FONDECYT que es el proyecto...este fondo digamos...que depende de CONICYT, de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, tú puedes asignarte una asignación. Entonces tenemos, AUCAI, esta asignación de responsabilidad, más el sueldo del FONDECYT, ha sumado al sueldo base que es bastante poco en realidad.

I: ¿Usted cree que dentro de ese rango, usted está bajo la gente que gana...?

E: Sí sí, de todas maneras.

I: Ya, ya po, lo otro que le iba a preguntar es si usted en su carrera como académico ha hecho clases siempre acá o ha estado por distintas universidades...

E: No no, siempre acá.

I: Ya ¿usted empezó su carrera acá, y hasta el día de hoy sigue aquí? Ya okey, eh...ya bueno un poco, ¿cree que su salario está por debajo del académico promedio? ¿Por lo menos en esta área?

E: Sí sí, definitivamente.

I: Ya okey, ahora vamos con otro tipo de pregunta, quería saber si tiene que realizar horas extras respecto a su jornada formal de trabajo...

E: No está consultada ni siquiera la posibilidad de que hagamos horas extras...

I: Ya ya, ¿pero cómo...?

E: No hay posibilidad de ejercerla no más, no hay pago por horas extras.

I: Ahh ya okey, pero no necesariamente que sean pagadas, sino que usted como por fuera de su jornada...tenga que realizarlas...

E: Ahh ya, sí, sin duda sin duda, hay un montón de labores de...cómo corrección de pruebas y cosas por el estilo que se tienen que hacer, en horarios fuera del horario contratado. Si no, no te alcanza el tiempo.

I: Ya ya, o sea hay como respecto a su jornada formal...tiene que emplear más horas en...

E: Sí sí.

I: Y usted cree más o menos... ¿cuánto es eso semanalmente más o menos?

E: Depende, porque hay períodos, cuando hay evaluaciones que se yo, eh pero eso puede ocurrir que se yo eh tres o cuatro veces en la semana.

I: Ehh ya. Okey okey, y esas horas de trabajo las realiza aquí mismo, o desde su casa...

E: Aquí mismo...

I: ¿Y desde su casa trabaja también horas?

E: Ocasionalmente claro también, cuando ya no te alcanza la jornada aquí, entonces lo haces en tu domicilio.

I: Ya, y relacionado con lo mismo que estábamos hablando, ¿en qué período considera usted que la intensi...se intensifica el trabajo?

E: Bueno al comienzo de los cursos...digo al comienzo del semestre, y al finalizar el semestre. Esos son los dos períodos más álgidos digamos.

I: Ya, ya, por el tema de las pruebas...

E: Y los exámenes, que se yo, y tomar las pruebas de recuperación y etc etc.

I: Ya, vamos con otras preguntas...quería saber si considera que su trabajo trae consigo altos niveles de estrés...

E: O sea, el trabajo del académico es más bien un trabajo reposado cierto, tranquilo, yo te diría que no tiene que ver con, con eh contingencias ambientales o cosas que te lleven a una situación de estrés, eh en resumen yo no creo que sea una labor estresante...

I: Ya, ya, okey, considera que no es estresante...ehh y producto de lo anterior, de lo que me dijo, no ha pasado que de repente tenga que tirar licencia porque este con un nivel de presión muy alto...no sé.

E: No no, para nada...en lo personal. Obviamente las diferencias individuales pesan aquí, o sea, hay personas que son mucho menos aprensivas que uno por ejemplo, y eso le genera una reacción de ese tipo.

I: Pero más allá de eso, las condiciones de trabajo por ejemplo...

E: Claro, lo que pasa por ejemplo con un factor...cuando hay que presentar, cuando se vence el plazo para una presentación de proyecto de investigación, ahí hay un nivel más alto de estrés. O, claro cuando tienes que rendir el informe de un proyecto que ya te dieron los recursos, entonces tiene una fecha límite para entregarlo, y eso también te genera un poco de estrés. Pero como te digo, no es algo así que yo diría en el 100% de los casos, en algunos casos...

I: ¿Nunca le ha provocado algún problema de salud? ¿Y nunca ha tenido que tirar licencia ni ese tipo de cosas?

E: No, no. Mi hoja está impecable.

I: Ya, okey, ahora le quiero preguntar por un poco, su vida familiar. Quería saber si considera que el ejercicio de su jornada le permite llevar de buena forma su vida familiar...

E: Ehh, yo diría que sí, porque digamos uno regula en general digamos los tiempos que dedica al trabajo y cuanto le dedica a la familia...

I: Ya, o sea le permite llevarlo bien...

E: Claro, ahora en la familia ya los últimos año han adquirido independencia nuestros hijos, entonces yo no...no es tan convocante digamos el estar a una determinada hora, retirarlos del jardín o cosas así. Ya no existe esa presión...

I: Pero en el momento en que sí demandaban atención por ejemplo.

E: Bueno claro, ahí miro ahora con más retrospectiva y digo cómo hacia tantas digamos, como era posible que yo pudiera...pero parece que era posible, que es posible digamos hacerlo.

I: Ya, nunca le trajo problemas entonces, ya. Ehh, y respecto a la realización de actividades domésticas en el hogar, afecta la jornada... ¿digamos la extensión de la jornada laboral? que se realicen las cosas en la casa...

E: Bueno yo creo que, creo firmemente en la cooperación que debe existir en la familia para sobrellevar aquellos...aquellos labores o trabajos pesados, si te fijas, afortunadamente nosotros contamos con los medios como para pagarle a una persona que no ayude un poco en estas labores, eh pero en general no es algo que sea demasiado absorbente.

I: ¿No es como que por ejemplo llegase un día a la casa y se hubiera hecho nada y, la loza, hacer el aseo ese tipo de cosas...?

E: Eso...por eso te digo eso es parte de la cooperación que uno, se supone que debe pedirle a los miembros de la familia. O sea nos vas a llegar tú a la lavar la ropa, a lavar la loza, planchar la ropa, hacer el aseo, y todo lo demás cuando hay personas que a lo mejor llegaron más temprano que tú.

I: Claro claro, entonces en ese sentido bien con eso...

E: Sí sí.

I: Ya, ahora vamos a otro tópico, quería que hablara un poco de discriminación, ¿usted cree o ha sido víctima de algún tipo de discriminación a lo largo de su carrera como académico? ¿Del tipo que sea? ¿O ha visto algún tipo de discriminación, eso también es importante...?

E: Ehh, yo no siento, no recuerdo haber sufrido discriminación, eh y pero sí he presenciado discriminación en el medio.

I: ¿En qué sentido?

E: O sea la (interrupción)... o sea por ejemplo, discriminación...he apreciado discriminación entre estudiantes. Nosotros tenemos por exigencia académica de nuestras carreras, nosotros tenemos estudiantes de muy altos puntajes de ingreso, y en el último tiempo debido a la existencia o de la creación de estos ingresos especiales se ha incorporado un contingente de personas con un extracto socioeconómico distinto y eso genera diferencias.

I: ¿Pero entre los estudiantes?

E: Dentro de los estudiantes. Por eso te digo, esta es una situación entre estudiantes.

I: ¿Pero entre pares por ejemplo, entre académicos?

E: No, yo diría que ahí se suaviza mucho. Hay diferencias que digamos, que no sé si tratarlas de discriminación, pero se nota mucho de repente el aprecio que se siente por algunas características personales, algunas características, algunas características de personalidad o de forma de ser, te fijas. Que hace que de repente haya personas que queden aisladas, mientras los otros forman un grupo más compacto. Pero no llega a ser una labor así como, que se yo, un ataque frontal, o digamos maltrato a las personas.

I: ¿Ya, y eso es entre pares? ¿Entre los mismos académicos?

E: Sí, sí.

I: Ya okey, vamos entonces con el último set de preguntas, primero saber si considera que existen dificultades para ejercer su libertad de expresión o para organizarse con otros compañeros de trabajo de la universidad.

E: No, no, para nada. No ha ocurrido nunca, incluso hasta en los peores períodos de la dictadura. La universidad siempre fue como diríamos un tanto respetada por el régimen militar. Porque sabían con quien se estaban enfrentando no, sin embargo eso no significa que no hayamos sufrido la persecución ni haber sido amedrentados digamos sin éxito. O sea, era casi como una autocensura, entonces...porque como conocía casos de en otros...otros ámbitos cierto de esto de persecución, desapariciones y cosas, entonces como que a uno le llegaba así como un espíritu de autocensura y habían de las cuales no se atrevía a hablar tan en público, pero obviamente era en ese período. Pero una vez recuperada...fíjate que un caso emblemático, que no sé si tú lo has escuchado hablar pero, como fue el intento que hizo el gobierno militar de imponer ehh de imponer a un rector civil pero monigote del régimen que era Federici. Y claro, fue transversal absolutamente, ahí no hubo ninguna duda, y ahí el apoyo fue total. Y así en otras ocasiones, pero yo creo que eso fue peak donde hubo realmente una conjunción de opiniones, de pensamientos de ideas políticas y filosóficas, etc., y que yo creo que nunca más se ha vuelto a plantear. Y lo que tenemos ahora te lo digo yo por ejemplo, que tengo vigente, es una apatía, una falta de compromiso, ehh la falta de participación de los académicos por ejemplo...

I: Ya, pero no tiene nada que ver con que haya...se hayan limitado esas posibilidades...

E: Exactamente, pero no son fruto de una...de una imposición de la autoridad. Es una cuestión propia. Pero obviamente, es doloroso que eso se esté observando. Que es más o menos lo que le ocurre al movimiento estudiantil, o sea y verlo eso...en el que es el colectivo que uno siempre admiró por esta fortaleza y ver que los chicos están súper preocupados por su propio bienestar, su propio digamos logros, y no fijarse para nada en el resto...es terrible.

I: Ehh, además de lo que hablamos recién, ehh si considera que hay existencia de buenas o malas relaciones con sus jefes o autoridades del trabajo. Tanto los que están enseguida después de usted, como los que vienen más arriba en una jerarquía.

E: No, no, fíjate que incluso por...en mi carácter de dirigente cierto que para algunas personas puede significar algo como ojo cuidado o peligro, cierto, ehh nunca hemos tenido...tenemos excelentes relaciones con el rector por ejemplo de la Universidad de Chile, con el decano no te diría que son excelentes pero nos respetamos mutuamente, nos saludamos en los pasillos digamos ehh pero no, hay algunas personas que claro han expresado algunas veces algunos conceptos poco afortunados pero no es algo que afecte a muchos...

I: Y en su rol de dirigente, ¿ningún tipo de amedrentamiento? ¿Por parte de ningún tipo de autoridad de la universidad?

E: No, nunca.

I: Ya, genial genial genial, y por último quería preguntar si existe un diálogo o comunicación fluida con la autoridad del trabajo. Tanto las que vienen enseguida de usted, como las que pueden ser de niveles más altos como el resto.

E: Es...son muy apropiadas digamos. Existe la posibilidad sería de que uno pueda plantear a las autoridades, ¿no es cierto?, tal cuál como tú lo planteas desde las más directas a las más indirectas en el sentido de jerarquías superiores, ehh pero eso no implica de que tus objetivos se cumplan digamos, o sea fundamentalmente porque yo como dirigente me he sentido muy solo en las luchas, entonces claro uno sale reclamando solo alegando solo y

mira pa atrás y hay pocos que te siguen. Pero eso no es culpa de la autoridad, o sea la autoridad está dispuesta a escucharte, lo que no significa verdad que necesariamente vas a llegar tu a un final feliz digamos en la historia que tus...que se yo, que tus planteamientos sean acertados o que la situación cambie notablemente, pero la oportunidad la tenemos. Yo por ejemplo, como dirigente puedo asistir a una instancia muy elevada dentro de la Universidad de Chile, que es el consejo superior, que es el consejo universitario que está formado por todos los decanos y directores de institutos, y ahí nosotros teníamos derecho a voz, no a voto, pero a voz. O sea, nosotros podíamos llevar nuestras propuestas gremiales a esos niveles, de la misma manera en que nosotros en varias oportunidades hicimos saber situaciones que aquejaban a integrantes de nuestra asociación, ¿no es cierto? y que considerábamos que no eran justas ni necesarias, y fueron digamos provocados algunas acciones que se habían tomado contra estas personas.

I: O sea existen las instancias, y además funcionan de buena forma.

E: Sí, si si. Es que yo creo que es el nivel al que tú hablas o tratas el temas digamos, o sea el que una persona cumpla un determinado rol cómo autoridad no lo quita, y no lo coopta además de ser un colega en lo que estás haciendo...o sea no exactamente lo mismo pero estas en el ámbito. O sea es una persona que eventualmente es...hace docencia de pregrado, hace investigación, hace docencia de posgrado, hace vínculos con la comunidad, entonces estai como en lo mismo siempre...

I: Claro, no es como si fuese un trabajo de...en una empresa no, no es el jefe o el dueño de la empresa.

E: Exacto, exacto, no hay una relación de ese tipo.

I: Ya, ya, perfecto, eso serían las preguntas, si quiere agregar algo en relación a lo que hablamos, igual..

E: Si, yo creo que quisiera insistir en que...en la importancia de...que tiene el hecho de que es necesario por el bien de la universidad, te fijas, el que existan instituciones que agrupen a sus integrantes en distintos niveles, los estudiantes, los académicos, los no académicos, porque en la medida en que esas instituciones son fuertes, ¿no es cierto?, la institución se

fortalece, la institución es más sensible a recoger ehh las necesidades y los requerimientos, verdad, del sector y puede trabajarse en forma mucho más común, o más comunes digamos en forma más comunitaria, y eso yo creo que sería muy importante en la...tal como se están desarrollando las relaciones laborales y gremiales en este país, o sea en este país hay cúpulas muy pequeñas que están tomando las grandes decisiones, por hablar de algo muy contingente pero lo que se está discutiendo en estos momentos respecto a la indemnización por años de servicio, eso es una conquista que fue.. duró por mucho tiempo ehh el gobierno la quiere eliminar porque con eso quiere flexibilizar el trato laboral digamos, porque eso haría de que los empleadores no se presionarían por mantener una persona en un puesto...para que no le salga tan caro...una cosa tirada de las mechas. Y cosas así que no están en la discusión, te fijas, no hay nadie discutiendo esto a nivel de base. Está discutiéndose allá en Valparaíso o en el ministerio de hacienda, o en el ministerio de economía...

I: Eso es lo que yo le quería preguntar, usted que observa esto como dirigente dentro de la universidad...como lo ve por ejemplo en el conjunto de las otras universidades y por tipo de universidad. Que cómo cree que se da esta cuestión de la organización de los académicos como trabajadores en gremios...

E: Mira yo creo, que lo que ocurre en las universidades estatales es muy distinto a lo que ocurre en las universidades privadas. En las universidades privadas simplemente no existen las asociaciones gremiales, no existe, y dentro de las estatales hay diferentes grados también, hay universidades también donde el gremialismo, me refiero no la corriente política sino más bien a la actividad de los gremios, es muy fuerte por ejemplo en la USACH, te fijas. Ehh, pero en otras que...otras universidades en que la actividad es mucho, cierto...de hecho dentro de cada universidad hay facultades que simplemente no hay ningún tipo de actividad gremial, yo te digo dentro de la Universidad de Chile ehh...hay...nosotros estamos organizados de una manera que hay una directiva central en la asociación de académicos y hay filiales en cada una de las facultades, y hay facultades en las cuales no hay presencia de nadie. Por ejemplo, en ingeniería...fíjate...y con una historia tan particular, ingeniería en la época de la dictadura fue una...un colectivo muy activo en términos de defender a la universidad de los avatares y de las...ehh...filosofía tiene una organización

bastante débil, yo te diría que la gran filial que tiene la asociación de académicos es esta, acá en medicina. Pero a mí me gustaría que esto fuera mucho más amplio, que existieran muchas más posibilidades de participar y no solamente de...te digo para salir a quemar neumáticas sino que para defender lo propio, lo que a ti te aqueja lo que a ti te a problema, y que de repente lo ves por el lado y no sabes con quien compartirlo...

I: Eso mismo iba a preguntar, por ejemplo con respecto al gremio, el gremio agrupa en estos casos a los académicos que tienen contrato como tal en la universidad, ¿qué pasa, por ejemplo, con los honorarios que son una gran parte?

E: No, ahí hay otro grupo que no participa de la asociación de académicos...

I: Claro, igual sus relaciones contractuales son distintas...

E: Son absolutamente distinta y mucho más precarias, claro pero por eso por ejemplo esos son los temas que hay que discutir...hay que luchar por ello, o sea no porque sea un tema de los profesores a contrata o de los académicos a contrata o tiempo parcial, ¿no es cierto?, nosotros no nos vamos a preocupar. Como el poema de Bresh.

I: Eso es parte del problema, porque los honorarios no tienen como organizarse tan constantemente porque ellos van rotando, entonces para ellos la organización es...

E: Claro, pero hay un equipo un grupo, ¿no es cierto?, que si está...porque el estado es un muy mal...ehh un muy mal patrón. O sea mantiene a gente a contrata por largos años sin embargo va al mundo privado y le exige a las empresas que pasado un determinado tiempo que es muy corto, si cumplen el primer período tiene dos opciones el empleador o lo echa o lo contrata, pero si lo contrata lo contrata a planta. Y aquí, y está creciendo, en la Universidad de Chile está creciendo mucho el contingente de profesores a contrata que eso genera, claro aparte de la inestabilidad, genera un sentimiento como de...de...pucha no quiero correr riesgos porque si pierdo esto que va a ser de mi vida, te fijas. Y yo creo, que si hay algo interesante en la universidad es tener la confianza y tranquilidad de que tú no vas a estar expuesto a que en cualquier momento, porque a alguien se le dobló el pelo para el otro lado y te mandan a cambiar po. Supone que tú tienes que tener tranquilidad para desarrollar tu trabajo. Y eso es, una tranquilidad anímica, no tiene que ver con la calidad de

tu trabajo. O sea, eso no quita que uno no considere que sea necesario la calificación permanente, y la evaluación, o sea la evaluación para subir de nivel de jerarquía o las calificaciones cuando a tí te evalúan como hiciste el trabajo al cuál te comprometiste a realizar. Eso es lógico que exista, ya. Pero que a ti te digan "no le voy a renovar el contrato porque simplemente usted tiene contrato a plazo fijo, y a mí se me ocurrió unipersonalmente que no sigue".

I: Ya po, eso sería Héctor, si no quiere agregar nada más estaríamos entonces...

E: No, eso sería.

h) Ignacio

Perfil: Privada Tradicional/ Humanidades, ciencias sociales y artes/ Planta
(masculino)

I: Ya, muchas gracias por acceder a la entrevista Ignacio, ehh bueno como informaba en el formulario la investigación trata sobre condiciones laborales en los académicos, y vamos a partir por el digamos...las preguntas como de caracterización o en este caso personales respecto a usted. Primero ¿género masculino?

E: Sí.

I: ¿Tipo de universidad a la que pertenece?

E: Ehh privada tradicional.

I: Okey, ¿actualmente solamente hace clases e investigación acá?

E: Sí.

I: Ya, ¿no tiene ningún otro curso honorario por ningún otro lado?

E: Hay...ehh...aquí contrato de exclusividad.

I: Ehh, ya okey, y lo otro ¿no tiene ningún tipo de trabajo aparte del académico? ¿Cómo profesional, con proyecto aparte? ¿Nada? ¿Dedicado 100% a la universidad?

E: Sí.

I: Okey, ¿tipo de disciplina a la que pertenece en términos académicos?

E: Ciencias sociales po.

I: Okey, y ¿año en el que se insertó en el mercado laboral universitario?

E: ¿Que ingresé al mercado laboral? es que hay dos ingresos, uno es cuando salgo de pregrado, y empiezo a hacer clases horas como en institutos y en universidad privadas, y después me voy a hacer el doctorado y retomo ese como...ya en otra dimensión, porque tú como que cuando salís de pregrado, sobretodo de una universidad tradicional, eres potencialmente profesor de universidades...digámoslo...docentes, no complejas.

I: Entonces sería la primera fecha...

E: Claro, la primera fecha es como 2007 por ahí o 2008.

I: Ya, ya okey...

E. Entonces después cuando te especializai en posgrado también hay una nueva reinserción pero es como otro mercado...cachai, no es como un...porque generalmente con pregrado no podí aspirar a tener un trabajo distinto a ser profesor en una universidad...entonces claro tampoco alguien con pregrado generalmente no puede hacer clases en una universidad compleja, si en alguna universidad privada que se dedica solo a la docencia...

I: Ehh ya, okey okey, entonces usted dice que el pregrado habilita sólo docencia en caso de mercado académico pero no funciones de investigación y mejor estabilidad...

E: Es que, es cómo funciona el sistema cachai. Porque cuando uno entra a trabajar...cuando uno sale de la universidad, por lo menos cuando yo salí el 2007, había universidades...no sé si nombrar las universidades...pero cómo las Américas, cosas así que se dedican a agarrar una gran cantidad de estudiantes y a impartir docencia, y ese es el negocio de esas universidades, entonces estas universidades pagan poco por las clases. Y eso...ese pagar poco son, generalmente, estudiantes de la chile, estudiantes de la católica, que van y hacen esos cursos que no necesariamente son cursos de especialidad sino que son cursos generales cómo no sé po...de los primeros años...cursos generales como no sé por ejemplo Psicología para Sociología, cachai entonces ehh...y ahí estuve...en ese tiempo al menos, no sé si

ahora, se podía hacer práctica docente, es más difícil hacer eso mismo en una universidad compleja. A no ser que uno tenga contactos dentro de la universidad compleja...

I: Ya, ya okey, y ¿tipo de contrato que tiene aquí en la universidad?

E: Ehh, indefinido.

I: ¿De planta?

E: Sí de planta, o sea no es de planta, es de...cómo es una universidad privada el contrato es...es como un contrato indefinido cómo...estar sujeto a revisión de productividad. Que es distinto a planta en una universidad del estado en el que tú permaneces en la universidad...

I: Ya, porque yo tuve otra entrevista con otra docente académica de esta misma universidad pero de otra facultad, y me decía que había dos tipos de planta, había una que era adjunta y la otra era planta...

E: Ahh, es que eso depende de cada universidad, pero cuando hablamos de planta en el estado, las universidades del estado, son como empleados de planta que no son removibles, cachai y en las universidades privadas se llama planta a la planta docente en general pero no tienen el mismo estatus que en las universidades estatales. Entonces, y dentro de esa planta hay una planta que es planta docente, hay otra planta que es planta ordinaria, que ahí está la gente que hace todo, pero eso también pasa en universidades que son del estado, en la Chile también...

I: Por lo que me he dado cuenta cada universidad tiene sus propios estatutos de carrera con esos niveles...

E: Claro...

I: Ya ya ya, okey, ehh ya, vamos con las preguntas entonces. Ehh primero, vamos a hablar respecto a su remuneración, su salario, si considera que su salario es suficiente respecto al costo de la vida...esa es la primera pregunta.

E: Sí, por supuesto. De hecho, más que suficiente.

I: Ya okey, y si cree que su salario está por debajo o por sobre de del académico promedio...

E: Es que ahí también varía porque, los salarios generalmente varían dependiendo de la especialidad en que uno es especialista valga la redundancia. Efectivamente, si uno es economista obviamente los académicos van a ganar más plata porque en el mercado remunerado general los economistas ganan más plata. Si yo considero los académicos de ciencias sociales, ehh probablemente en mi universidad es donde más se paga. Puede que en una universidad de zona extrema se pague más, pero porque paga asignación de zona, cachai, entonces si consideramos eso como el promedio de académicos de universa...de profesionales de ciencias sociales probablemente sobre el promedio.

I: Ehh ya, okey okey, ehmm respecto como a la jornada laboral, la primera pregunta es si tiene que realizar horas respecto a su jornada formal de trabajo. Lo que está estipulado por contrato.

E: No es obligatorio, pero...pero el trabajo académico usualmente es demasiado demandante entonces no...uno hace horas extras porque sí, no es una...no es una exigencia.

I: O sea no son obligatorias, o sea las que no son...porque hay horas extras que en algunos trabajos se pagan por contrato aparte, en este supongo que no es así y la mayoría de los profesionales me ha dicho que no, pero el hecho de que no se hagan igualmente...igualmente es un problema para el profesional en este caso, o sea se tienen que hacer si o si en algún momento. Por tanto no es que sean "no obligatorias", hay que hacerlas.

E: Es que depende po, porque si tú tienes que leer un libro por ejemplo, eso es...eso podría considerarlo hora extra pero...claro po, pero si yo no trabajara como académico y leyera el libro lo consideraría como tiempo de hobby, o tiempo libre, cachai, entonces es muy complicado, cuando yo me refiero a esto entonces...por ejemplo a las 12 de la noche se me ocurre una idea, y yo empiezo a desarrollar esa idea y me siento en el computador a desarrollar esa idea, entonces...porque me llevo la idea a esa hora cachai, no es una cosa así

como...a veces uno tiene que revisar pruebas ponte tú, o trabajos y eso es una cosa puntual que uno ocupa más tiempo, pero en el fondo el régimen de trabajo académico es bien especial porque el horario es más bien libre. Entonces, ehh, está bien que uno trabaje horas extras o en horarios distintos, pero también puede ser que yo tengo que hacer algo hoy día o llevar a mi hijo al médico, y puedo llevarlo...lo que es una cosa que la mayoría de los trabajadores no puede hacer. Entonces, yo no diría que es algo necesariamente negativo...o sea esta cosa de que uno trabaja en horarios distintos a los horarios formal es...porque en realidad uno acomoda los horarios.

I: Ehhm, ya ya, entonces en su caso no es un problema aquello.

E: No, es bien desgastante en general pero además es algo que a uno le gusta, entonces es como...estar todo el rato pensando en cuestiones...cómo que te desgaste pero no es una cosa...también hay una cosa media trabajólica de cada uno, aquí la gente que se dedica a la academia, entonces no es cómo necesariamente negativo, creo yo...o sea esa es mi opinión, o al menos de la gente con la que comparto.

I: Ehhh ya ya, ehmm y esas por ejemplo, me habló de que de repente hace horas extras revisando pruebas, leyendo libros, ¿eso es siempre desde el hogar? en el horario que uno tiene fuera de la oficina, o también en la oficina de repente...

E: Generalmente sí, en la casa puede ser...

I: Ya, en la casa y ehmm y lo otro es sí ¿existe algún momento en el transcurso de la jornada laboral en la que considere que la intensidad del trabajo aumenta?, esto puede ser tanto en un momento del día, como en un momento del mes, del año, o cualquier momento que considere que aumenta.

E: Ehh...porque aumenta como en esta época...

I: A fin de año...

E: Sí, porque hay que hacer mucho trabajo administrativo, y además hay que cerrar los cursos, y además es como el único tiempo en que uno tiene efectivamente cómo más libre

para escribir cosas, la investigación de uno. Entonces, como que se juntan esas cosas que hacen que sean más, creo yo, a fin de año más eso...

I: Ya, ya, okey, eh vamos a hablar ahora sobre eh problemas de salud y seguridad en el trabajo, quería saber primero si ¿considera que su trabajo trae consigo altos niveles de estrés?

E: Si.

I: ¿En qué sentido es estresante?

E: Pero ahí...ahí hay una cosa que es bien interesante porque es como que es súper estresante pero a la vez a uno le gusta que sea estresante. O sea, no...ehmm hay unas quejas general en muchos académicos que tienen que ver con esta idea de que...de la de la...de cómo que estamos condenados a publicar, y que tenemos que publicar y que si no publicamos somos lo peor, y nos van a echar, eh pero en el fondo eso es bien raro, esa queja, porque es difícil publicar y todo lo que tú querai, pero si uno se dedica a la academia...uno se dedica a la academia para hacer eso, entonces...ehh ¿cachai?, cómo yo entiendo que hay una crítica general como de los académicos contra eso, pero bueno si uno no hace eso ¿qué es lo que hace cachai?, no no...si uno no investiga ¿qué va a hacer? ¿Se va a quedar sentado en la casa? ¿Haciendo clases solamente?

I: Lo que yo he escuchado, por lo menos en entrevistas que he tenido, que hay una crítica general como a los criterios de productividad académica, que se mida y se cuantifica cuantos al año tienen que ser, porque entiendo que a la mayoría les gusta investigar, pero si el tema de la exigencia, aumentar, que se yo, los años de acreditación o el prestigio de las instituciones, a veces es como medio macabro.

E: Yo estoy, no, yo no estoy de acuerdo con eso, me parece, o sea...efectivamente uno podría publicar en revistas de bajo impacto, eh de circulación regional o nacional y...y eso no es difícil, o sea a partir de mi experiencia, es cosa de escribir cualquier mamarracho, uno lo manda y generalmente queda aceptado, ¿no?, entonces el nivel de publicación que requiere un revista como las que exigen las universidades, sobre todo las universidades complejas es muy distinto cachai, o sea si tu publicai algo para la revista no sé, una revista

chilena de cualquier cosa que no esté necesariamente indexada y que esté...ponte tú un índice chico como latindex eso te aseguro que es mucho menos trabajo que en una revista de corriente principal. O sea, en una revista de corriente principal podí estar escribiendo, no sé, un año, y después te mandan las correcciones y... ¿cachai? o sea...yo...y además, el impacto que uno podría tener es relativo porque posiblemente si uno publica en una revista chilena generalmente...no es malo publicar en una revista chilena, generai debate dentro de Chile, pero el impacto que podí tener a nivel internacional y que es lo que busca la universidad obviamente tiene que ver con las revistas de corriente principal. Ehmm, es la exigencia, no creo que sea malo...

I: Ahora claro, usted da cuenta de que hay momentos en los cuales, ya el académico por tanto está metido en la academia le gusta la investigación y por tanto le gusta el tema de estar publicando, al fin y al cabo es esa su vocación, el estar publicando, además del tema de la docencia que por el lado también son complementarios. Pero, respecto al tema del estrés, como eso... ¿esa obligación o más bien esa vocación de estar publicando en este caso...genera tal nivel de estrés como dice?

E: Eso es estresante po, porque tu estai preocupado todo...no es estresante específicamente eso, es estresante todo lo que uno tiene que hacer porque en general los académicos como que necesitan horas de...treinta horas, o sea días de treinta horas, ¿cachai? eso sería lo ideal, porque hay muchas cosas que hacer, uno siempre está sobrepasado, pero hay cierto...no es, ese estrés que es como la energía, es como una bencina, como una cuestión que uno requiere cachai, no es una cosa invalidante ni...tiene como cierto gusto, al menos en mi caso y en otras personas que yo conozco, no es una cosa que...es como...es como esa cosa media...para ser académico hay que ser medio trabajólico, creo yo, entonces si uno no es trabajólico probablemente sufra. Pero si uno lo es, es como algo bueno porque uno está permanentemente deseando hacer algo.

I: Hay una motivación, es motivante...

E: Todo depende de cómo te tomí la cosa po, porque puede ser que tú...puede ser que uno sea académico sin ser...sin necesariamente auto exigirse o...que también hay formas, conozco yo...colegas que no están estresados...depende, pero hay estrés no veo el estrés yo

como algo negativo. Lo veo como una cosa...como el gusto de la vida más bien, cachai como esta cosa más bien...como la permanente necesidad de hacer cosas.

I: Ya, ya, bien...y producto más bien de lo anterior, si ¿ha sufrido, alguna vez, algún problema de salud tanto físico como psicológico producto del trabajo?

E: No.

I: ¿Nunca?, ya, ehh ya, vamos a otro tópico entonces, quiero que hablemos un poquitito de su vida familiar, ehh primero si ¿considera que el ejercicio de su jornada laboral le permite llevar de buena forma su vida familia?

E: Súper bien, porque como tengo el horario flexible cachai, hoy día por ejemplo, tengo que ir a buscar a mi hijo al jardín y puedo ir a buscarlo al jardín.

I: Y en esa caso, ¿lo va a buscar y después vuelve acá? ¿No hay ningún problema? ¿O se va a la casa?

E: O a veces puedo volver, a veces puedo quedarme allá, puedo ir a un café y puedo estar un rato, es súper...como es flexible entonces puedo permanecer...o sea estar presente en lugares en contextos que no podría estar presente de otra manera.

I: Ya, ya genial, y si considera que afecta a la realización de las labores domésticas al interior del hogar...la jornada de trabajo...o de qué manera afecta más bien.

E: No, no creo que afecte. O sea, o no más que otro trabajo...

I: No es como que por estar trabajando que se yo, uno llegue a la casa y tenga que quedarse, no sé, hasta la madrugada por ejemplo haciendo cosas...

E: Ahh, eso pasa a veces, pero eso pasa porque...pero porque uno quiere a veces...muchas veces no es algo...pasa porque uno quiere y pasa porque a uno le gusta...no es algo que muchas veces sea necesario...cachai, no estoy hablando de una cuestión que tenga que ver con distingo de género porque en mi caso específico las tareas del hogar están total y absolutamente repartidas, cachai, y la hacemos, y a veces dan las 11 de la noche y yo me voy a acostar, y a veces dan las 11 de la noche y se me ocurrió que quiero leer y me pongo

a leer. No es una cosa...cómo que yo necesite hacerlo, es porque me dieron ganas de hacerlo, cachai no es una cosa que me invalide ni que...me genere un problema.

I: Ya, okey, ehmm, vamos a otro tópico, respecto a trato justo en el trabajo. Quería saber si ha vivido algún tipo de discriminación al interior de su trabajo, esto puede ser actualmente o en el pasado, y de qué tipo y por parte de quienes...

E: Ehh, actualmente no. ¿Discriminación de que tipo?

I: Puede ser de cualquier tipo, por ejemplo en el caso de las académicas es bien claro, ya que alegan, en los casos que he visto, discriminación de género, invalidación hacía ellas como científicas, eh también he...algunos...los académicos hombres alegan siempre de más de jerarquía tanto como en los títulos, las credenciales que tienen los académicos, como también por los tipos de régimen de contrato, ya...sobre todo en las universidades que son más patente...

E: Yaa, en la Chile había más...es que la Chile es muy especial...la Chile es una institución muy especial, entonces hay uno...más bien, más que yo me haya sentido discriminado en sí mismo, es como, sentía que era el reino de la arbitrariedad, cachai, entonces ehmm...entonces habían cosas inexplicables, entonces como que...como que la carrera académica no está fundada en las premisas que se suponen que deben fundar la carrera académica que son la capacidad de los académicos, como las...sino que en cuestiones más clientelares 'cachai', y habían así como...y esa cosa era muy rara, no era una cosa que yo...que me discriminaran a mí...

I: ¿Cómo clientelar?

E: Es que, es bien especial como se hace...a ver, ¿te has fijado que en la Universidad de Chile hacen pocos concursos académicos? y la mayoría de los concursos académicos están arreglados, o sea, están como perfilados para personas en específico, y eso tiene que ver con que hay como una cultura, por decirlo de alguna manera, que asume que para ser académico hay que sacrificarse y entonces...hay...los académicos establecidos son sujetos que ya se sacrificaron y que no tienen por qué sacrificarse, entonces hay una...un espacio de

académicos jóvenes que tienen que hacer, lo que nosotros llamábamos en la Chile con otros que estábamos en la misma situación, el servicio militar, cachai.

I: Si si, lo entiendo completamente, de hecho nosotros en pregrado, como alumnos también, nos damos cuenta de repente eso con profes jóvenes versus profes que tienen todos los premios ya listos y no tienen que hacer nada más po.

E: Muchas pero...hay...lo importante de eso es que hay muchas veces profesores que no tienen, o sea, profesores jóvenes que tienen más credenciales y más mérito que los profesores viejos, pero cómo los profesores viejos ya están establecidos, no investigan, no hacen nada...

I: Tienen todo un sistema de prestigio bien tradicional, arbitrario, cuestiones así...

E: Esa cosa es el sacrificio...como yo me gane el puesto, ¿cachai?, porque ya me sacrifique, ya me hice pedazos haciendo clases, entonces ahora me dedico a sentarme y a dormir...y funciona un poco así en esa...y además eso tiene que ver con...te lo cuento porque yo tengo la experiencia de dos universidades recientes, eso tiene que ver con que no hay criterios de evaluación que sean...que tengan estándares internacionales en la Chile, entonces nadie te exige nada, entonces como nadie te exige nada tú podí quedarte ahí...básicamente hay muchos profesores que no hacen investigación, que no publican, y que incluso hacen malas clases y que permanecen ahí y nadie las dice nada, ¿cachai?, en cambio, en esta otra universidad donde yo trabajo no pasa esto porque justamente porque, hay una evaluación permanente de los académicos y si los académicos no cumplen con los estándares mínimos que se consideran necesarios para ser miembros de la universidad te echan, así de simple.

I: Ya, ya, aquí se da esa evaluación y allá no, no se daba.

E: O sea, hay una evaluación...pero no es una evaluación...

I: ¿Vinculante?

E: No es una evaluación real, o sea todos...es como cuando hacís una prueba y todos tienen un 6, en realidad no es una prueba eso, cachai era como...ahí pasa un poco lo mismo, o sea no hay variedad...diversidad de resultados, nadie...no pueden ser todos buenos, y cuando

uno tiene la experiencia de que no son todos buenos...entonces ahí hay una cosa de que...y eso, y eso es súper interesante porque tiene que ver con, por ejemplo, yo intuyo que tiene que ver con la manera en que se creó el sistema universitario en Chile. En general, antes, no con la reforma de Pinochet, y esa cuestión del sacrificio, de permanecer y de que cuando uno es académico, quería ser académico desde chico y desde chico empezaba como un suche de académicos más viejos ¿cachai? y empezaba a ascender, y todo esto, y todos los profesores viejos que hay, o la gran mayoría de los profesores viejos funcionan bajo esa lógica todavía.

I: Si po, o sea en la literatura esa llama a eso carisma académico, que es como las lógicas tradicionales de organización de jerarquías al interior de las universidad, y es interesante que dé cuenta que en algunas universidades cómo la Chile, que es un tipo específico para la investigación, ehh se mantenga eso, es igual relevante...porque eso implica que el cambio del modelo de organización del trabajo de la reforma de Pinochet no cambió aquello...

E: Es que es interesante porque yo creo que eso tiene que ver también con la política universitaria, porque en la Chile quienes gobiernan la universidad son los profesores, y cómo los profesores gobiernan la universidad ellos mantienen la lógica a partir de la cuál...¿cachai?, no le hacen ruido y la consideran válida porque además hay una cosa de por qué, y es el pensamiento, de por qué si yo me sacrifique estos otros no se van a sacrificar ¿cachai?, tienen que pasar por la misma que yo pasé...

I: ¿En esta institución no le hace ruido el contrario? ¿Que por ejemplo, otras personas que, en este caso es un grupo privado, tengan que evaluarlos a ustedes como académicos?

E: Es que también son académicos, son académicos, claro...titulares, o que tienen una trayectoria que necesariamente que los válida para...para evaluar a los otros académicos, ehhm, pero claro claro tiene que ver con...hay una cosa del gobierno, que aquí no hay, la universidad no está gobernada por los profesores, hay un gobierno que es mucho más vertical, pero eso permite que no hayan de alguna manera, que no existan las arbitrariedades que sí existen en la Chile, ¿cachai? porque tiene cosas buenas y tiene cosas

malas, pero una de las cosas buenas que tiene es que no...yo no conozco profesores de la Católica que se...que exploten a otros profesores... ¿cachai? o profesores que se crean superiores a otros profesores solamente porque llevan más tiempo en la universidad, ¿cachai? o porque se ganaron el espacio...no pasa eso, que sí pasa mucho en la Chile.

I: Bien bien, ya, vamos al último tópico de la entrevista, respecto a las relaciones laborales, puede ser...es bueno que de repente vaya haciendo este paralelo entre donde trabajo antes y donde trabaja ahora, pero en la relaciones entre pares y con los demás miembros de la institución, primero saber si considera que existen dificultades para ejercer su libertad de expresión o para organizarse con el resto de sus compañeros de trabajo...

E: No, ninguna dificultad.

I: Ya, y ¿en ningún momento dentro de lo que es su carrera como académico? ¿O trayectoria como académico?

E: Es que pues...funcionaba distinto en la Chile porque cómo la...cómo se generaban facciones ¿cachai?, porque como la gente peliaba por el poder se generaban facciones y eso generaba roces entre...al interior de las unidades académicas, pero eso básicamente en relación con...

I: ¿Aquí en la Católica no se da eso?

E: Ehmm, no porque no hay posibilidades de disputar el poder quizás, ¿cachai? tampoco es que a mucha gente le interese disputar el poder, porque... ¿cuál es el sentido de disputar el poder? ¿Cachai? en el caso de la Chile el sentido de disputar el poder es tratar de meter mi gente dentro de la unidad, aquí no se puede hacer eso entonces ¿cuál sería el sentido de disputa del poder? no tiene sentido...es como tener más trabajo ¿cachai?, o una cosa...porque tener el poder administrativo en las unidades significa una carga mayor de trabajo entonces...

I: ¿Tampoco implica una mejora en las condiciones o estabilidad, porque se supone...se da por hecho que ya está...es como un piso mínimo a la hora de disputar el poder?

E: Claro, y además te da...o sea efectivamente te sube un poco el sueldo, pero...pero no sé si vale la pena, porque tampoco es un alza que uno dijera excesiva o ¿cachai? que pudiese ser lo suficientemente atractiva para ser...para hacerse cargo de trabajo administrativo...

I: ¿Y si esa cuestión de disputar el poder no es una cuestión, mmm por ejemplo, ni de índole gremial o laboral, eso quiere decir que no está dada mayormente por mejorar tus condiciones, el criterio mayor sería como una cuestión de cómo sólo meter a tu gente en el caso de la Chile? ¿O como de...? porque más bien es como un poder súper micro, como dentro del espacio universitario yo logro poner a mi gente y tú no ¿cuál sería el sentido de eso?

E: En mi experiencia en la Chile es ese el sentido...el del poder...o sea, es que funciona como...funciona cómo...tú...no sé po, pongamos un caso medio irreal, yo disputo el poder en una unidad académica supongamos, incluso, a nivel de la misma facultad y logro ganar ese poder en esa facultad, ehh hay varía gente con la cual yo me vinculaba efectivamente que hizo que lo lograra...es como una cuestión clientelar que podría ocurrir en una célula de un partido de una población ¿cachai?, entonces como yo accedí a eso yo retribuyo, y ese acceso implica ciertas prebendas ¿no?, pero yo retribuyo a la gente con la cual yo me vinculaba y que me hizo acceder a esa posición de poder que uno podría despreciarla, pero que la gente parece no despreciarla. Y eso implica mayor estabilidad laboral, porque pensemos que la Chile es una universidad con alta inestabilidad laboral, o sea, comparativamente hablando aquí el 80% de las clases las hacen profesores de planta, y allá...no creo que sea más del 50...entonces hay muchas clases que la hacen profesores que tienen jornadas parciales, hay muchos profesores con jornadas parciales entonces todos esos profesores de jornadas parciales aspiran a en algún momento de la vida tener jornada completa, ¿cachai?, y para...las jornadas completas son limitadas entonces ahí funciona esta lógica de quien va ganando, quien puede acceder a las jornadas completas. Que en el fondo, cuando yo me fui de la Chile, me fui porque estaba involucrado en ese tipo de asunto, entonces yo no quería...o sea estaba más preocupado de la política interna del departamento que de investigar ¿cachai? entonces, no no no, ¿qué es esa cosa? no tiene sentido.

I: Ya ya, ya, genial, ehh y las últimas dos preguntas es si consideran si existen buenas o malas relaciones con su jefe o autoridad en el trabajo, y la otra es si hay comunicación fluida con estas mismas autoridades...

E: Si, no tengo ningún problema.

I: En el caso de la Católica ningún problema, ¿...y en el caso de la Chile? que recuerde, o sea más allá de esos juegos de poder...que hubiese algún tipo de problema...

E: Con las autoridades que existían cuando yo estaba no había ningún tipo de problema...

I: Ya, ¿y la comunicación fluida en ambos tipos de institución igual? de la autoridad, piense igual en todos los niveles como desde enseguida de uno hasta el más alto.

E: Igual hay un tipo de autoridades a la que uno tiene más acceso po, porque la universidad es demasiado grande, o sea, más allá del decano nadie habla con nadie más allá del decano, a veces uno se encuentra con vicerrector, pero el vicerrector no tiene idea quien es uno así que...cómo son tres mil profesores en la universidad...pero, claro más allá del decano no hay acceso, o sea ni tampoco es necesario, pero no...

I: Ya, eso sería entonces, gracias por su tiempo y disposición, pero si quisiera agregar algo...a lo que hemos hablado, algo que quisiera recalcar.

E: Ehmm, ehhh, hay otra cosa que podría ser interesante, que yo creo que tiene sentido con respecto a la investigación en general, que es la cosa esta de las becas Chile. Que yo me fui en un momento a hacer el doctorado, antes de las becas Chile, entonces tuve como de alguna manera suerte, no sé si suerte...porque no sé qué va a pasar, con...porque hay un número limitado de posiciones académicas y hay un número explosivo de potenciales candidatos sobre todo en el área de ciencias sociales...

I: Doctorados sobre todo, a mí me lo han dicho hartito en las entrevistas. Ha salido. Gente recién doctorada que tiene muchísimos problemas para encontrar trabajo, porque consideran que hay una sobre población de doctorados sobre todo en el tema de las becas Chile.

E: Si po, y eso es radicalmente interesante en el caso de las ciencias sociales, yo no entiendo por qué pero becas Chile da muchas becas de doctorado para ciencias sociales, y no es que esté malo en sí mismo eso, pero no hay tantas posiciones, o sea tantos departamentos de ciencias sociales como los hay de biología, ¿cachai? entonces además de biología son enormes entonces puede haber...puede tener investigadores que no sólo se dedican a ser profesores...

I: De hecho, yo he entrevistado en este momento, bueno, también a gente del área...bueno esta muestra tiene dos perfiles respecto a disciplina, cómo ciencias sociales, humanidades y artes por un lado, y por el otro tengo todo lo que es ciencias naturales, ingeniería y salud, y los de este último grupo he entrevistado mucho joven investigador, de hecho que incluso aún están terminando el pregrado que además de tener publicaciones, tener docencia en algunas universidades, cosa que en pregrado es cada vez más difícil con la gente de sociales, gente que ni siquiera está pensando en hacer un magister o algo, están pensando en unos años más postular a un doctorado pero cuando ya tengan hartas publicaciones, entonces la carrera entre ambos tipos es súper distinta como se da...es como que están ahí, pero no, me decían "es que para nosotros no es rentable ser investigador po", son poquititos los que le va bien, con notas, y además quieren seguir investigando, y aguantarían ganar el promedio o menos del promedio de lo que se gana en la profesión...es el caso de las ingenierías por ejemplo y en el caso de la salud eso se da con creces.

E: Las ciencias sociales es distinto porque los académicos generalmente ganan más que el promedio de la profesión, ¿cachai? entonces...pasa, en ingeniería nadie quiere ser investigador, son investigadores por vocación...

I: De hecho, la otra profesora que entrevisté aquí en la Católica me dijo que eso pasaba aquí en economía, porque de hecho hace poco tuvieron que subirle los sueldos a la gente de economía para que se quedaran, porque o si no se iban, porque ganaban muy poco con respecto al sueldo del mercado laboral.

E: Exactamente, pero en el caso de las ciencias sociales, los académicos ganan más del promedio de los profesionales de las ciencias sociales ¿cachai?, entonces por eso andan

muchos postulantes de ciencias sociales que quieren ser académicos, porque además hay una idealización, pero bueno, hay...ese es un problema que yo vislumbro que...y además fortalece...llegan muchos cabros doctores y eso fortalece la explotación, ¿cachai?, de...que se hace de ellos, cómo profesores de múltiples cursos, entonces...y precari...y que están precarizados la mayoría, ¿cachai?, entonces no hay concursos, y hay otra cosa que es muy importante, que la gente no se quiere ir a provincia, ¿cachai?, porque a veces abren concursos provincia, y yo sé que llegan 5 postulantes, ¿cachai? sabiendo que hay...aquí se abre un concurso aquí y llegan 55...entonces...ehh...hay varias cosas ahí que hay que...entonces tampoco, esa es una cosa interesante porque no fue una política pensada, obviamente, ¿qué hacemos? o sea cómo que va a ser bueno si tenemos mil doctores más para el país, ¿ya pero que hacemos con esos gallos? los vamos a tener ahí trabajando en uber, ¿cachai?, no...

E: Claro, no es proporcional la cantidad de doctores con la cantidad de gente que debiese estar investigando...

I: Exactamente, además tampoco, ehh...claro hay una...hay otra cosa que tampoco se habla mucho y tiene que ver con CONICYT y con FONDECYT, y con CONICYT en general, porque CONICYT tiene muchos centros de investigación, tiene muchos fondos de investigación para abrir centros de investigación, pero lo que hacen esos centros de investigación y esos fondos de investigación es subvencionar los sueldos de los académicos ya establecidos, en vez de crear nuevas fuentes de trabajo para académicos jóvenes ¿cachai?, entonces yo me gano un FONDEF, que se yo, y lo que hago es...me subo el sueldo ¿cachai?, entonces...porque tengo a cargo el FONDEF, eso no tiene mucho sentido porque además uno está contratado, generalmente 44 horas, entonces termina como pagándose sobresueldos, entonces por qué no orientar eso hacia la inserción de académicos o a generar centros de investigación donde puedan trabajar otros...o académicos viejos que dejen los espacios a los jóvenes, o no sé...¿cachai? en vez de hacer una vola de nieve con la misma gente permanentemente...

E: Ya, ¿algo más que agregar?

I: No.

E: Ya, eso sería, muchas gracias.

i) Juan B

Perfil: Estatal-Privada Tradicional-PNTNS/ Ciencias naturales, salud e ingeniería/
Honorario (masculino)

I: Ya, muchas gracias por acceder a la entrevista Juan, ehh lo mismo que lo anterior, las preguntas de caracterización, género masculino ¿cierto?

E: Si.

I: Tipo de universidad en la que haces docencia, investigación, o estás vinculado actualmente...

E: A una privada y dos estatales.

I: Ehh ya, tipo de disciplina a la que perteneces en términos académicos...

E: Ciencias, básicas.

I: Y, año en el que ingresaste al mercado laboral universitario.

E: 2019, este año.

I: ¿Este año ingresaste?

E: Formalmente, pero trabajando en cosas de investigación desde 2017.

I: Y tipo de trabajo en el que has estado en los distintos trabajos que has tenido...

E: Siempre boleteando...

I: Siempre boleteando, ya. Honorario en este caso...ya. Ehh vamos con las preguntas entonces, respecto a tu remuneración si consideras que el salario que recibes respecto a los trabajos que tienes es suficiente respecto al costo de la vida...

E: No.

I: Y respecto a como si está por debajo del investigador o académico promedio, ¿o está por bajo o por sobre el promedio? según lo que tú has visto en tus experiencias, amigos, compañeros en otros cargos...

E: Mmm, o sea respecto a la cantidad de responsabilidades que tengo está como por ahí.

I: ¿Tú estás trabajando en laboratorio ahora? ¿específicamente en investigación?

E: Yo lo que hago son experimentos de laboratorio, yo voy me siento, hago la experiencia, organizo los días que voy a tener que hacer cosas, hago las cotizaciones, pido los reactivos que tengo que ocupar, animales si tengo que ocupar animales, hace poco tuve que hacer un curso para tener el manejo de animales, para poder trabajar con animales...

I: ¿Los torturas?...

E: Ehh si un poco...no puedo hablar con animalistas.

I: Que fuerte...

E: Y a veces se me olvida, entonces sí...no igual a veces al trabajar con animales tiene su...su costo psicológico po, uno les hace hartas maldades. Entonces uno como que siempre lo justifica porque es un FONDECYT, después en mi caso es para elaborar fármacos que van a ayudar con el manejo del dolor, pero al final uno lo piensa y si, ¿por qué le hago esto a este pobre animal que no está ni ahí?

I: Igual fuerte eso...ehh pero respecto a tu salario, como poniéndolo en perspectiva, ¿por sobre, o por bajo?

E: No, está por bajo siempre. No te voy a mentir.

I: ¿No estás ejerciendo profesionalmente? ¿Aparte el mundo académico universitario? ¿Cómo tener un trabajo con jornada o...?

E: No...

I: Ehh ya, ehh ya ahora hablemos respecto a tu jornada laboral, primero ¿tienes que realizar horas extras respecto a la jornada formal de trabajo?

E: Sí, siempre. O sea, hay días donde no hay que hacer nada, y otros días en que hay que estar desde que rompe el alba hasta las 12 de la noche.

I: ¿Tú contrato de trabajo es por obra, más bien por metas, o por...?

E: Es por metas.

I: Ya es por metas, ¿por tanto no tiene un horario definido?

E: No tengo un horario definido.

I: Ya, ya, ya okey, ¿y eso consideras que es problemático, consideras que te genera mejores condiciones, o peores?

E: Ahhhh, o sea, ammm, tiene una ventaja que es que no tengo que estar tan temprano, pero tiene la desventaja de que a veces tengo que salir muy tarde...entonces, a veces tengo que viajar, ehh se demoran con los pagos, o los viáticos en realidad son un reembolso, entonces...

I: Pero en la suma y en la resta, ¿qué es lo que te queda a tí como sensación? o sea, estarías mucho mejor si tuvieses una jornada...

E: No estaría mucho mejor con una jornada definida, ahí tu trabajai tus horas, y listo. Si queda pega, queda para el otro día, igual puede ser en torno a objetivos pero con jornada, porque o si no te deprimas trabajando. Quizás de repente, hay como unos días que son, o unas semanas, que son de la maldad, que tení que cumplir con un objetivo a toda costa antes de la fecha límite y estás allí todos los días hasta el día domingo. O sea ahí no hay espacio para familia, para...tiempo personal, para...pa' nada.

I: Ehmm, ya, y respecto a estas horas extras, ¿las realizas en tu lugar de trabajo o desde tu hogar?

E: No, siempre en el lugar de trabajo. Es difícil llevarse un experimento para la casa...o sea los trabajos están en el laboratorio, o sea la instrumentaria está en el laboratorio, si yo me la pudiera llevar a la casa probablemente me la llevaría hasta la casa. O sea por ejemplo, si tuviese que hacer, o sea análisis de datos por ejemplo, eso sí lo podría hacer desde la casa, o

eso lo podría hacer desde la playa. Pero, esas veces en que uno tiene que trabajar mucho desde el computador son las menos, o sea, regularmente uno tiene que ir hacer los protocolos, los protocolos que hago yo comúnmente son largos entonces tení que compartir el espacio con otros investigadores, hay pocos materiales entonces...es complejo.

I: Ehh ya okey. Ehh, respecto a lo anterior, cómo ¿existen momentos en el transcurso de la jornada de trabajo en la que consideres que la intensidad del trabajo aumenta?

E: Ehh o sea...si po, cuando uno tiene que hacer algún...o sea yo puntualmente tengo que hacer harta cirugía. Entonces...

I: ¿Cómo cirugía?

E: Abrir a los animales y hacerles alguna maldad, normalmente es que los sacrifico y después les retiro algún órgano interno, normalmente es la médula, o puede ser la médula y algún, o alguna región del cerebro. A las que después tengo que hacerles otro protocolo, entonces eso en particular son ehmm cuatro horas que...para generarles una inflamación en una venita...si, eso es una inyección al principio y luego hay que esperar cuatro horas en las que ahí uno se puede entretener haciendo cualquier cosa, pero después hay que hacer la cirugía, y hay que sacrificar al animal, hay que sacarle la médula, la medula hay que dividirla por la mitad, guardarla por separado, algunas veces me tocó también sacarles la amígdala, también cada lado del cerebro guardarlo por separado y para después hacer algún experimento...

I: Pero, ¿tú consideras que ahí el trabajo aumenta porque tienes que estar haciendo más cosas constantemente o no?

E: Claro, y porque tení un tiempo acotado y porque tení que hacerlo rápido mientras más te demorí en sacar un órgano, menor es la calidad, después, del resultado. Entonces uno podría decir "no, si tení que hacer tres animales...", hago diez, si me demoro una hora por animal son diez horas, más las cuatro que estuve que estar ahí, claro, haciendo nada ya van como 14 horas de jornada...

I: Ya, ahora hablemos un poco de seguridad laboral, cómo si ¿consideras que tu trabajo trae consigo altos niveles de estrés?

E: Estrés sí...

I: Y producto de aquello ¿has sufrido algún tipo de problema de salud tanto físico como psicológico?

E: Colón irritable no más, ya no estoy tomando café.

I: Ehh ya, pero ¿consideras entonces...que sólo al colon afecta?

E: Si po, duele. Pero tengo que trabajar así.

I: Ya, ehh, ya, respecto como a la conciliación con la vida familiar, ¿consideras que el ejercicio de tu jornada te permite llevar de buena forma tu vida familiar, o no?

E: No tengo vida familiar, si po, producto del trabajo. O sea, cuando estoy aquí en Santiago estoy todo el día en la universidad, a veces por hasta 14 horas lo que más me ha tocado...

I: Me conversabas que trabajabas en lugares físicos distintos, si me pudieras explicar eso para dejar registrado como porque no te deja tener vida familiar...

E: Bueno ese es otro tema, que yo trabajo en...para tres investigadores distintos en el fondo, uno que está en Talca, en una comuna que se llama...uhmm, donde están haciendo una...uhmm, no es una ayuda, se me fue, es una...lo tengo en la punta de la lengua el término que es cuando hacer una...colaboración, con una universidad aquí en Santiago, la Andrés Bello y la Universidad de Valparaíso, y esa es otra colaboración con otros investigadores allá.

I: ¿Y tú te tienes que estar moviendo de un lugar a otro?

E: O sea sipo, el estar aquí... o sea tengo que coordinar de tal forma que todos los experimentos que me pida como mi jefa, que es la que está en Talca, yo los pueda hacer por ejemplo, yo ahora esta semana debería estar en Valparaíso, trabajando el experimento en Valparaíso, pero estoy aquí en Santiago porque tenía que preparar experimentos para el día viernes.

I: Ya, ya ya, y eso no te permite llevar de buena forma la vida familiar...

E: O sea, la vida familiar queda en enésimo plano, según tu mi hermana el jueves tiene su titula...su ceremonia de titulación ehh y no voy a ir, porque tengo que estar en Valparaíso. Ehh, cuando fue mi ceremonia de titulación que podría haber invitado a mis papás que podría haber invitado a mi abuela, que podría haber invitado a todo el mundo para que fuera, para ver como recibía el cartón, no iba a ir porque estaba en Talca haciendo un curso...ahora, claro uno sacrifica la vida familiar y las horas de trabajo y todas esas cosas pero yo tengo amigos que llevan años sin trabajo. Se titularon antes que yo, con...hicieron tesis como de mayor perfil, por decir algunos que trabajamos cosas que es más probable que les dieran pega porque trabajaban en cosas que eran más moleculares o con cosas más ligadas al cáncer, que es lo que más se da plata aquí en Chile. Y, están ahí po. Solos tristes y abandonados, entonces claro, por un lado podís decir por ejemplo claro "podría estar peor". Ahora, no es que estís bien tampoco...

I: Ya, ya, ehmm, como ya...esa era la vida familiar, pero cómo respecto a las actividades domésticas en el hogar ¿las afecta o no tu jornada laboral?

E: Claro, porque no estoy en la casa. Entonces, arriba de mis libros hay una capa considerable de polvo, y soy alérgico. Así que eso va en detrimento tanto del aseo como de la salud. En el fondo es cómo "todo queda en el enésimo plano después de la pega", en el fondo aquí todo lo que hay es la pega, porque hay que estar cumpliendo objetivos más o menos rápido, a medida que van avanzando los días y vas cumpliendo objetivos tú dices "ay, me puedo relajar"...mentira, te llegan más objetivos.

I: Y como respecto a situaciones de discriminación, o trato justo en el trabajo, ¿has vivido algún tipo de discriminación al interior del trabajo? ¿de qué tipo y por parte de quienes?

E: Mmmm, creo que no. Es que tendrían que ser muy obvias para que no me dé cuenta. Igual yo estoy en una posición que es súper precaria, especialmente no estoy contratado por la Universidad de Talca, ehh tampoco por el proyecto. Entonces...¿sabís donde hay una situación que es de discriminación? en la Andrés Bello, porque ahí uno necesita validarse con la huella digital para poder entrar a los laboratorios, pero como yo soy externo yo no tengo acceso como a validación. Entonces tengo siempre que pedirle a alguien que me abra

la puerta. Pero, no siempre hay alguien que te pueda abrir la puerta, y por ejemplo cuando tengo que hacer ciertos protocolos que son súper largos, que terminan súper tarde en la noche, y quiero ir al baño no puedo salir. Entonces estoy ahí, casi prisionero antes de...

I: Y eso es porque no...formalmente no eres un trabajador de lugar ¿o no?

E: Sabís que yo creo que debe ser medio independiente de que...si es que soy trabajador, yo creo que es porque no estoy vinculado a la Andrés Bello, entonces es como por una cosa de seguridad y bla bla bla, pero igual...o sea si voy a ir allá todo el día mínimo que pueda ir al baño por ejemplo, entonces deberían tenerme un baño en el cuarto piso.

I: ¿Y sería por parte de quién esa discriminación? ¿sería institucional o...?

E: Decir es más, una discriminación...institucional, como de sociedad anónima, es cómo "no es culpa de nadie". Cuando hicieron el protocolo de seguridad ese tipo claramente no hablo con la gente que le toca trabajar ahí que le dijera "oye y si yo quiero salir no puedo salir para ir al baño", entonces como que es más como que una cosa de incompetencia institucional que de...qué como de mala voluntad. Podrían no abrirme la puerta, por ejemplo. Y si no hay nadie, me podrían echar, pero no lo hacen.

I: Ya, y el último tópico es sobre diálogo social y relaciones laborales, primero saber si ¿consideras que existen dificultades para ejercer tu libertad de expresión al interior del trabajo, o para organizarte?

E: No, esa es la ventaja de ser hombre y blanco.

I: Entonces como que no tienes ese tipo de problemas...tú libertad está como asegurada en ese sentido no has visto ningún momento en el que...

E: No, yo hago siempre que la gente me escuche.

I: Ya okay, ¿y no tienes ningún tipo de sanción? independiente del tipo de institución.

E: Ehmm, por lo menos en Talca no, porque pa' allá me llevaron porque supuestamente se hacer lo que supuestamente es lo que opino, y cuando yo no sé de algo ahí rápidamente me declaro incompetente.

I: Ya ya, y por cuestiones como extra académicas no necesariamente de la disciplina...

E: Ehmm, no tampoco. Porque como son ambientes más o menos distendidos...ahora no sé, porque por ejemplo ahora en Valpo llevo poco tiempo, así que no sé cómo será la gente ahí. Pero en la Andrés Bello era el ambiente, un ambiente de trabajo súper relajado, entonces es difícil que alguien te mande allá.

I: Ya ya, te entiendo, te entiendo. ¿Consideras que existen buenas o malas relaciones con tus jefes o autoridades directas en el trabajo? o indirectas también puede ser...

E: Eventualmente no he tenido problemas, salvo que se demoran en pagar.

I: Ya ya, okey okey, pero nada salvo que no sea respecto a eso. Por último, ¿existe dialogo y comunicación fluida con las autoridades en el trabajo?

E: Mmmm, es difícil porque nunca...yo...no están físicamente, como en los lugares de trabajo.

I: Ya pero eso ¿lo ves como una dificultad?

E: A veces sí, porque no sé, necesitan cosas y es difícil dárselas, o sea hay poca comunicación entre ellos, y poca comunicación de ellos conmigo, entonces cuando por ejemplo necesitan que les entregue cosas pero, por ejemplo, uno me está pidiendo por un lado los resultados de un experimento que se requería para Marzo pero otra me está mandando poco que por todo Chile haciendo experimentos, con la tercera tengo que llegar y acostumbrarme a otro laboratorio totalmente nuevo...

I: Y, eso consideramos que por ejemplo ¿cómo que empeora tus condiciones laborales?

E: Ehh, las dificulta totalmente, las dificulta. Pero ahí es como bien poco lo que se puede hacer...porque como es como "oye necesito trabajar en tal cosa" y es como "no, porque yo te pago y necesito que hagas esto otro", y eso va pateando para el final. Y el otro te dice "oye llevo como un mes esperando por esto", y siempre estoy como ocupado...entonces como la situación es mala.

I: Ehh, bueno ¿quieres agregar algo más a la entrevista?

E: Ehmm, no.

I: ¿Nada más que agregar? ¿de ninguna de las preguntas que te realice o de los tópicos o temas que conversamos?

E: No, que yo creo que la como...el miedo a la cesantía en la ciencia es a veces lo que lleva...lo que lleva a tener como estas...estos contratos tan extremos. Porque, igual como estoy yo es como poco ortodoxo para la carrera académica, uno generalmente entra a un programa de posgrado como para empezar a trabajar así, a menos que vayan y te recluten que es..eso fue lo que me pasó a mí, "oye necesito que vayas a tal lado a hacer tal cosa". Entonces es como escaso, pero la otra opción es estar cesante así que...

I: Claro, no hay muchas opciones en realidad...

E: Es como...esta poco normado diría yo. ¿Cómo mantení tu un investigador a un...dignamente a un grupo de profesionales, que ya está titulado que ya tiene su familia, tiene sus cosas, pero Fondecyt difícilmente te va a dar plata suficiente para tener a un grupo de investigación con contrato.

I: En ese caso ¿el problema de quién es? ¿es del investigador responsable, es de Fondecyt en este caso, es responsabilidad del estado? ¿de las universidades?

E: Como hago en el trabajo...me declaro un poco incompetente porque yo nunca he hecho un proyecto, entonces no sé bien quién será el responsable. Me gustaría creer que no son los investigadores y que tienen toda la intención de tener ahí a un grupo de profesionales por que igual...para poder ser un laboratorio competente y productivo necesitai tener un grupo de profesionales que esté contigo, porque si tení tesistas, que pueden ser de todas las calidades habidas y por haber, con muchos trasfondos distintos, unos que van a ser más inteligentes otros que van a ser más brutos, otros que van a ser más hábiles otros que van a ser más manos de hacha. Tú en el fondo quieres como mantener a los buenos, cosa de mantener la calidad del laboratorio, pero eso es difícil a menos que tengas un proyecto muy grande en donde tengai mucha plata, ehmm, y muchas veces los empleos que te ofrecen son por una miseria porque en el fondo espera que tú vas a entrar a un programa, y que después

ese programa te van a dar plata para poder vivir cosa que con la plata que te van a pagar puedas tener un sueldo más o menos decente, pero eso da igual...te dan un tiempo súper finito, un programa de magister dura a lo más dos años, generalmente es uno, si es un programa de doctorado puede que dure hasta cuatro, pero todo el mundo no tiene ni las ganas ni el tiempo de hacer un doctorado, entonces como que la carrera académica está demasiado ligada a la continuidad de estudio. Entonces como que no hay como un ítem para mantener a profesionales a menos que les pagues tú de tu bolsillo. Entonces es como difícil que alguna vez vaya a mejorar la...

I: Y eso pasa porque el campo de tu carrera, en términos profesionales, es acotado, ¿se lo come casi todo lo académico?

E: Es acotado porque son carreras...es que son carreras que nacieron de la necesidad médica, podríamos decir, de tener analistas de laboratorios, que pudieran hacer análisis de salud, tú te vai fuera de Chile y un bioquímico es alguien que tiene un laboratorio bioquímico que trabaja analizando muestras de enfermos. Entonces eso como que acá en Chile son como tus dos áreas, o te dedicai a la investigación, pero una investigación muy ligada a la continuidad de estudios, o te vai a trabajar a la clínica, y entrar a la clínica es súper complicado porque todo el mundo quiere ser ahí gerente, en el caso de los bioquímicos es jefe de laboratorio, y son pocas las posiciones...

I: Yo te quería hacer una pregunta...resulta que yo estoy leyendo una etnografía ahora, para mi programa de posgrado, y es una etnografía que se realiza en Francia a un laboratorio científico, a un laboratorio que si no me equivoco de neuro...neuroendocrinología...una cosa así es la disciplina, y lo curioso de esa etnografía es que hacen un análisis, la idea es como saber las condiciones sociales como de los científicos ahí, como producen conocimiento, y me llama la atención de que el centro funciona como una institución privada, no está ligada a ninguna universidad, y es un centro de producción científica financiado por fundaciones, en este caso, pero que es como un propio campo...como por fuera de las universidades, es como si te dijera la empresa científica, ¿cómo que esa cuestión aquí en Chile no se da po?

E: Si, eso que acá...bueno...trabajar en esos laboratorios en Francia es la mano. Porque son más de la onda de lo que ellos hacen es un trabajo, entonces están...tienen horarios, o sea y...los objetivos son secundarios en ese caso...

I: Aquí como que eso se lo dejan prácticamente a las universidades, como que esa pega que puede ser...

E: No, lo que pasa es que ellos hacen lo mismo que se hace acá en Chile, tienen laboratorio, hacen experimentos, publican papers, que avanza conocimiento humano entorno a ciertas áreas, para generar bienestar para toda la sociedad, pero la forma en que lo producen es distinto. Porque aquí en el fondo, para darte un ejemplo, el prototipo de la carrera científica es idealmente entrar a una buena universidad, en una buena universidad sacar una buena tesis, sacar un programa de magister, probablemente continuando lo que hiciste en la tesis, que idealmente la publicaste, hiciste el programa de magíster, saltaste a uno de doctorado, nuevamente es la idea que hayas sacado más publicaciones, y después de eso puedes hacer un programa de posdoctorado, y ahí la prioridad es que publiqui la mayor cantidad de cosas, cosa que después te metí en un programa de inserción a la academia, donde te van a pasar una burrada de plata para que tú te pongai con tu línea de investigación y después te contrata una universidad, idealmente, y después el mismo sistema, tú después vas a empezar a tener estudiantes que los vai a hacer pasar por una tesis que después te van a pasar por todo este proceso, pero como te fijai eso está muy ligado como que te ganaste algo, ¿pero qué pasa si no te ganaste algo? no hay fondo, no trabajai, no hay plata, o trabajai por cantidades de plata que es como lo que te pueden montar en una universidad que quizás sea, además unas horas de ayudantía encima, entonces lo que hace esta gente es que protege a los investigadores y como tu deciai están organizados...como es que se llama, es una sigla...como una NN no se cuánto, que lo que ellos hacen es que ellos le rinden a esa fundación. Entonces, en el fondo, la fundación a ellos los contratan, ellos están financiados.

I: Y bueno una cuestión como de voluntad, ellos...es una fundación y una fundación no es como un...o sea la fundación podría perfectamente dejar existir y ya no hay fondos. No es como que haya de algún lado alguien que les pague directamente por un producto, al fin y al cabo es como que...suena feo, pero es como caridad...es como "podría tener una fundación, pero también podría no hacerlo", y se acaba la pega...

E: Igual eso tiene que ver...no como con las fundaciones que hay aquí en Chile, son fundaciones muy antiguas fundadas por gente con mucha plata...

I: La fundación Rockefeller es una de las que se nombraban...

E: La fundación Rockefeller tiene hospitales...cachai, y la fundación Rockefeller tiene...son hasta, tienen de la...como que una de las grandes cosas que han hechos los Rockefeller es que gastaron una cantidad estúpida de plata para poder combatir la influenza, a una que se llamaba la influenza española que mato una cantidad pero que...astronómica de gente...

I: Esas cuestiones como que las hacen igual los grandes grupos empresariales que como para tener esa imagen de filantropía digamos...perfectamente podrían no hacerlo.

E: Es que los gringos le exigen tener...bueno igual los Rockefeller lo hacían porque así podían controlar la influenza después podían vender la cura contra la influenza, o sea hay una intención mercantilista por detrás, pero igual tienen la costumbre de tener igual estos programas que son de (no se entiende la pronunciación), cachai que son cosas para la sociedad porque...porque sí. Acá en Chile dependemos mucho del estado para eso. Entonces lo ideal sería por ejemplo que, por decirte algo, la...fueran las mismas sociedades las que...las de biología las de ciencia, las de farmacología, que tuvieran no sé po...algo de independencia y que fueran capaces de financiar algo...pero acá en realidad dependí de Fondecyt y de un Fondecyt regular, y que más encima te piden una cantidad un poco confusa de cosas, entonces puede que no siempre te los estés ganando. Yo creo que...eso es como lo entrete de trabajar en Francia, que una vez que te metí a trabajar en esas fundaciones pasai a ser un asalariado más, entonces no tení que andarte preocupando de todas las cosas que sí te piden acá, y que tení que rendir...y que por ejemplo, a diferencia de los regulares, los de posgrado o cosas así...tení que andar justificando la plata que te pasaron en períodos de tiempo más largos, entonces eso te da mucho más tiempo para la cantidad más o menos generosa de papers que uno tiene que publicar, en el fondo esa es como la gran medida, la cantidad de conocimiento que generai entre mano de obra...pero cuando estai como con proyectos más cortos, por ejemplo los de doctorado, ahí no se po, son tres años y te piden después unas cinco publicaciones por año, y después te seleccionan

las mejores diez y después con eso te vas a competir con los pesos pesados de premios nacionales de ciencia que todavía siguen circulando, y con esos claramente no vas a ganar...a menos que claramente hayas trabajado directamente para ellos. Entonces estamos muy centralizados acá, todavía depende mucho del estado, hay muy poca inversión privada y no hay mucha motivación para que los privados igual inviertan, aquí en Chile las empresas son súper cortoplazistas, invertir en investigación y desarrollo es mucha plata, y tiene un retorno que va a ser en muchos años, ya que estos son, no sé po, dueños de fábricas de challa que les va bien en un año se van a vivir a Las Condes, y al siguiente les va como las wifas, así que se cortó...

I: Claro, eso po, ¿quieres agregar algo más?

E: No, aparte de eso.

I: Eso, muchas gracias Juan por tu tiempo y disposición.

j) Rocío

Perfil: Estatal-PNTS-PNTNS/ Ciencias naturales, salud e ingeniería/ Honorario
(femenino)

I: Ya Rocío, vamos a empezar con la entrevista, ehh, lo primero...vamos a preguntarte algunos datos de caracterización, ¿género femenino?

E: Exactamente.

I: Tipo de universidad a la que perteneces actualmente, en la que haces o docencia, investigación, o a la que estés vinculada.

E: A la Silva Henríquez, desde Marzo...

I: Ehmm ya okey, tipo de disciplina a la que perteneces en términos académicos.

E: Ciencias biológicas.

I: Ya, y año en el que ingresaste al mercado laboral universitario...

E: Uhh, creo que eso fue en el año 2014, o antes cuando hacía ayudantías en la u, en la USACH hacía ayudantía como alumno, ahí te denigraban caleta, teniai que dedicarte a limpiar el piso, preparar...yo hacía la parte de laboratorio, hice ayudantía en química general para químicos, industria y procesos tres para ingeniería en el departamento de ingeniería química, también hice...

I: ¿Todos son remunerados, o algunas cosas...?

E: No sí eran remuneradas, pero mal remuneradas porque pagan por...no sé po, ocho lucas las ocho horas al mes...

I: Ya, ya, y eso con los tipos de contrato, con respecto a las universidades, siempre ha sido...¿en qué tipo de modalidad? ¿honorarios?

E: En el caso de la USACH, las ayudantías son...las hacen los alumnos, entonces no son...no estai como profesor, y ahí tu firmai una hojita y te hacen un vale vista, o sea ni siquiera hacís...ni siquiera hay boleta de honorarios emitidas en ese caso.

I: Ya, ¿y los otros cursos que has hecho en las otras universidades?

E: En las otras universidades si, después cuando estaba haciendo la tesis, ehh hice ayudantías como profesor ayudante en la Santo Tomás, paralelos a los de la USACH porque seguía en mi calidad de alumno, pero como ya era licenciada ahí ya podía trabajar como profesor ayudante y ahí emitía boleta de honorario, y firme un contrato y se me pagaba con boletas de honorario...y se pagaba mejor que...

I: ¿Y acá en la Silva Henríquez? ¿Qué tipo de contrato?

E: También es un contrato por plazo fijo, con boleta de honorarios, y bueno ahora que...(inaudible).

I: La idea es que nos centremos como en cuestiones universitarias, pero también es importantes como que me hables de tu trayectoria laboral como profesional también ¿actualmente estás trabajando cierto? ¿en otro lado aparte de la universidad? ¿en qué estás trabajando?

E: Sí, además si si po. Estoy trabajando...a ver trabajé en un proyecto Fondef Viu, y de hecho aún estoy vinculada a este proyecto de alguna manera pues realizo análisis para el último informe, ehh que empezó el año pasado, ya, de vinculación de investigación al mercado postulado por un estudiante de doctorado y el dirige el proyecto; yo estuve trabajando como jefe de desarrollo de esa área...y...

I: ¿Pero eso es también desde la universidad?

E: Si de la USACH, esto fue el año pasado en la USACH, hacía eso y paralelo hacía esto otro y pituteaba haciendo clases particulares...

I: Ya pero por ejemplo, respecto a tu experiencia como profesional, no cómo ligada al ámbito académico, ¿ahora me dijiste que estabas trabajando como en una empresa?

E: Ahh claro sí, ahora hace poquito empecé a trabajar en una empresa que se dedica a la gestión de negocios en el área de fármacos en marzo, ehh y esa es como mi primera pega de...

I: ¿Pero anteriormente también habías trabajado?

E: Ehh si, había trabajado cuando salí de la universidad, en el año 2015 ingresé a una empresa que se llama (inaudible), que fue como mi primera pega formal con contrato y esa fue como mi primera pega estable que tuve. Que no duró mucho porque hubo una reducción de personal ahí y unos cambios administrativos...duré como 6 meses y una semana.

I: ¿Pero comúnmente has estado mezclando estas experiencias como académicas con profesional?

E: Si, mira siempre he estado vinculada de alguna manera a la docencia, a las ayudantías, porque yo aparte de que es algo que me gusta, es una forma de sustento también...y no sólo eso sino que también haciendo clases particulares, porque no...en el barrio alto, porque no...

I: ¿A alumnos de colegios?

E: A alumnos de colegio, en algunos casos que han sido pocos a estudiantes universitarios, en todo caso la mayoría ha sido de enseñanza media, vinculado a la enseñanza media a todo lo que es matemática, física, química y biología, y de hecho todavía lo hago...

I: Ya, vamos a empezar entonces con las preguntas de la entrevista, ehmm, acuérdate de ir vinculando no solo el trabajo actual sino que el que has tenido anteriormente además de tratar de separar también con el trabajo que has tenido en la universidad con respecto al que has hecho el ámbito privado o profesional, porque igual la idea...igual la jornada laboral es una sola, o sea tú dentro de un año o un mes la carga que se te da como laboralmente, es como...puedes estar haciendo eso en la universidad pero si estai con una jornada de 8 a 6 al final pesa, al final la idea es que puedas hablar eso igual. Ya lo primero, vamos a hablar de la remuneración, la primera pregunta es si ¿consideras que tu salario actualmente es suficiente respecto al costo de la vida, y si crees que este salario está por debajo o no de los académicos promedios? o más bien la gente que se desenvuelve en el ámbito de la investigación...

E: Ya actualmente lo que yo gano considero que, para lo que yo sé, igual es un poco bajo...ya porque las funciones que tengo igual son, igualmente no tengo sólo una tengo varias estoy como supliendo el desarrollo de una empresa que está creciendo súper rápido entonces además de ser asistente de investigación estoy levantando información, una base de datos, que eso lo hace un informático, eso lo estoy haciendo yo también, además estoy haciendo otras funciones que están relacionadas con la vida personal de mi jefe, o sea estoy haciendo como varias cosas...

I: Ya eso es como en el ámbito profesional, consideras que está por debajo, ¿y en el ámbito académico?

E: O sea en el ámbito académico si lo comparo igual como que no está mal, hay gente que gana mucho menos, que cuando estuve trabajando como profesor en la Santo Tomás me pagaban por hacer ayudantías cuatro horas a la semana como profesor ayudante, no profesor de laboratorio, se me pagaba doscientas lucas...

I: ¿Por un curso?

E: Por un curso, por un curso que duraba desde las ocho hasta la una, un día...entonces igual entonces en esa, en esa universidad específicamente las privadas se paga un poco mejor porque en la USACH cuando estuve trabajando igual...como que...hago hincapié que en "calidad de alumno" se paga menos, aquí como licenciado tu podí postular y hacer ayudantías y te pagan un poco mejor, ya entonces igual como que yo creo que es un poco más bajo, porque hay que hacer como muchas cosas para igualar un sueldo más o menos. Yo tengo un amigo que estaba haciendo...era profesor de laboratorio, era profesor ayudante, y ese era un sueldo parecido al mío y el tema es que no es regular po...

I: ¿Qué significa profesor de laboratorio?

E: Hay diferencias porque, el profesor ayudante es profesor ayudante, o sea, él está en calidad de ayudar a los alumnos no revisa los informes, no revisa las disertaciones, el profesor de laboratorio al que se le paga el doble del profesor ayudante él hace toda esa pega, el entrega los controles, el revisa los controles, el lleva las notas, lleva el recuento de las notas...

I: ¿Pero no es como el docente a cargo del curso? ¿Qué es como el...?

E: No, el docente a cargo del curso es el que hace la teoría, él es el que la parte teórica, porque los cursos de ciencias se dividen en dos secciones: siempre tiene como una sección que es de laboratorio y una parte que es teórica, y por eso hay dos profesores uno que es el teórico y otro que es el práctico, el práctica en esa área que yo estuve trabajando hay dos profesores que es un profesor de laboratorio y un profesor ayudante, y yo era profesor ayudante, los profesores de laboratorio tienen que estar titulados y yo como estaba en el pregrado y tenía solamente la licenciatura era solo profesor ayudante. Aun así, el profesor que estaba a cargo él tenía clases...o sea, él hacía laboratorios todas las semanas y se hacía un sueldo como el que me hago yo, y no es regular porque enero y febrero no se los pagan, o sea con boleta y todo el tema, o sea no hay...tenía que pagarse sus cotizaciones del mismo sueldo que le queda al final líquido desde la boleta, o sea en el fondo es menos, cachai. Entonces, igual es un poco igual a lo que estoy actualmente pero debería ser un poco más alto, de hecho me ha sido como difícil establecer una vara un poco más alta, y con relación al costo de vida es súper bajo, debería ser un poco mayor, de hecho por lo mismo no me

puedo venir a vivir a Santiago porque acá cobran tres veces el valor del arriendo, como para poder hacer un arriendo cualquiera, en cualquier parte de Santiago, entonces es complicadísimo ha sido difícil.

I: Ya, ahora vamos a hablar un poco de tu jornada laboral, primero ¿tienes que realizar como horas extras respecto a tu jornada formal de trabajo? esto tanto en el ámbito profesional como en tu pega como académica universitaria.

E: Si siempre, siempre, siempre porque tu trabajai...a ver, cuando trabajai como haciendo la carga de docencia no son solamente como las dos horas en que estás haciendo la ayudantía, tienes que preparar la ayudantía, tienes que dedicar tiempo a los ejercicios que vas a hacer, como los vas a elegir, que ejercicios vas a hacer y enseñar, y eso es tiempo que no te lo paga nadie, que es un poco lo mismo que pasa con el tema de los colegios, yo también trabaje en colegio...

I: ¿Cómo en colegio...?

E: En colegio en este caso como profesora de matemáticas, muchas horas que tú te llevabai para la casa en cosas como revisión de pruebas, planificación de clases, preparación de guías, y eso es pega gratis, nadie te la remunera...

I: Eso es importante...tú que has tenido la experiencia de ambas como sistemas de enseñanza, superior y de educación media-básica ¿no?, diferencias o similitudes entre ambos...

E: Haber como en relación a la parte que es trabajar en colegios, trabajar en la enseñanza media, trabajas como más protegido porque trabajas con contrato, se te hace un contrato por las horas que tú vas a hacer pedagógicas, que son las horas para hacer la clase, se te respetan las horas de preparación de clases en relación a las horas pedagógicas y eso hace una suma y por eso se te hace un contrato, y tú tení la especialidad en el área de pedagogía se te paga una bonificación hay bonos...hay bonos de...hay bonos para todo (risas), no no, no para todo pero hay bonificaciones por, no sé, si tú eres profesor jefe y sacai no sé un buen SIMCE hay bonificaciones, bono vacaciones, bono navidad, bono para el dieciocho de septiembre, se te hace...se te hace un reajuste del sueldo para las situaciones relacionadas

con las bonificaciones, trabajas un poco más protegido también entonces se te hace un contrato, claro, donde tu estay...

I: ¿Y eso en el mundo universitario no está?

E: No, no está. Y si te pasa algo en el camino, en el trayecto, te llevan a la mutual, estás protegido. Acá en la universidad como se te hace un contrato a honorarios o sea si a ti te pasa algo fuiste, o sea como no hay una protección ahí. No hay protección, no tienes un seguro, no tienes nada y se trabaja un poco más desprotegido, lo mismo pasa con las pegas que son proyectos, cuando yo también trabaje en un proyecto es lo mismo, o sea la forma cómo se te hace el contrato, si te pasa algo durante el trabajo o en la pega si no hay condiciones laborales que sean óptimas para el trabajo...fuiste. Si, trabajas más desprotegido.

I: Volvamos un poco a lo que estábamos hablando, respecto a las horas extras, en el área profesional no lo hablaste, lo hablaste en lo académico...

E: Sí, sí, en relación a las horas profesionales igual, igual, cuando erí nuevo, sobre todo en pegas nuevas, los primeros meses se te carga igual un poco la mano.

I: ¿Y tú ves alguna diferencia en ambas? ¿que en alguna sean más abusivos que en otras por ejemplo?

E: A ver, exclusivamente el año pasado yo creo que fue un caso particular cuando estuve trabajando en el FONDEF, hubo un abuso muy grande porque se cayó...se cayeron muchas aristas del proyecto que las tuve que llevar yo sola, incluso sin el director del proyecto que se fue de Chile, y tuve que hacer...

I: ¿A qué te refieres con que se cayeron?

E: Que eran personas que se habían contratado para hacer servicios que no se cumplieron, y que los tuve que suplir yo, o sea tuve que trabajar no solamente con mis funciones sino con las funciones de otras personas que no cumplieron sus funciones...

I: ¿Y eso sin un aumento del sueldo?

E: Y eso sin un aumento de sueldo por muuuuucho tiempo...

I: ¿Con la misma plata que te habían contratado que tenías que hacer en un principio?

E: Exactamente...

I: Ya, ya, eso es importante.

E: Eso se regularizó a finales de año, pero fueron...¿tres meses? que aumentó un poco no más, y es porque el director como se había ido no podía recibir la plata porque cacharon que no estaba en Chile, entonces eso.

I: Ya, genial, ya y esto, también respecto a lo anterior, ¿tienes que realizar horas extras de trabajo desde tu casa?

E: Sabes que, tuve que aprender a...cuando estuve trabajando por proyectos si, ahí la pega me la llevaba a la casa porque yo no daba basto, en ningún lado o sea, tenía que levantar experimentos en el mesón del laboratorio, además de eso tenía que hacer análisis de datos, traspasar los datos, y para poder analizar los datos y comparar los datos tenía que leer, leer, informarte, que se yo...ver que se ha hecho ehh como levantar ehh diseñar, hacer un diseño experimental, de tú...según los objetivos del proyecto ver como lo vas a cumplir eso es harto trabajo teórico, intelectual, que tú lo tienes que leerlo llevártelo mascarlo, que se yo, y después ejecutarlo, y eso lleva mucho tiempo, y eso entonces, no solamente...a mí se me contrato por media jornada y trabajaba de lunes a domingo, muchas veces vine los domingo al laboratorio a trabajar...o sea yo creo que de las pegas que yo he hecho la que más he disfrutado ha sido esa, pero fue sobrecargada por lo que te acabo de comentar, o sea hubo gente que no cumplió sus funciones y tuve que suplir esas funciones para las que no estaba destinada a hacer. Lo que pasa es que en investigación tu trabajas con más libertad creativa, yo creo que eso igual es importante porque tu estai acostumbrado a eso, a mi igual me gusta harto, como que se coarta cuando tú estai trabajando en áreas como en las que estoy trabajando, también ahora, actualmente, que para todo yo tengo que pedir permiso que para todo tengo que esperar un visto bueno cachai, no hay un tutor que te guíe, "esto tú no lo puedes hacer" y no lo puedes hacer, ahí yo trabajo con áreas delimitadas así bien marcadas,

de lo que puedo hacer y de lo que no puedo hacer, en el ámbito de investigación es diferente es mucho más amplio y yo creo que eso igual se agradece, pero está todo este tema de que tu trabajai desprotegido también po. Yo estoy súper desprotegida, a mí me ocurrieron cosas el año pasado que yo no me las pude tratar porque no tenía como cubrirlas po, no tenía fonasa no tenía nada, no tenía ninguna hueá, ¿y sabes cómo mantuve FONASA? haciendo clases en el preuniversitario porque me hicieron un contrato por el sueldo mínimo, y ahí con eso yo pude tener cotizaciones desde enero...desde abril hasta diciembre, si no no hubiera tenido como atenderme por una consulta médica y me hubiera salid treinta lucas una cuestión que sale cinco lucas cuando estai en un sistema de previsión, ya sea FONASA u otra cosa.

I: Ya ya, ehmm, estábamos hablando y te pregunte respecto a las horas extras si las realizabas desde la casa y ahora me gustaría preguntar si ¿consideras que existen o hay momentos en el transcurso de tu jornada laboral en el que la intensidad del trabajo aumenta?

E: Ehh, actualmente en mi trabajo sí, hay momentos que...cuando llega mi jefe, ahora actualmente cuando llega mi jefe y me dice "Rocío yo necesito esto necesito esto otro, y necesito esto y lo necesito ahora ya", de repente estoy, no se po, levantando una base de datos e incluso me interrumpe mi jornada porque quiere una cosa en específico, y tengo que hacerlo...

I: Eso en el ámbito profesional, ¿y en el ámbito académico? ¿tu trabajo como en docencia o en investigación? ¿cómo lo ves en ambos?

E: ¿Cuándo se intensifica? cuando tengo que revisar pruebas, y tení que presentar plazo notas, y llevar catastros...

I: ¿Y produciendo investigación en los laboratorios?

E: O sea en mi caso particular, los informes no los levantaba yo, yo solamente hice los análisis, claro lo tení que estructurar, y poner bonito para presentarlo en el informe, pero en el informe final lo hace el jefe del proyecto, o sea, el director del proyecto.

I: ¿Y qué pasa con los deadline?, ¿tú los ves como problemáticos con esto de los límites de las fechas?

E: Es que para mí, para mí es un problema, pero si después al director del proyecto no le importa ¿para qué me va a importar a mí? yo llegue a esa conclusión porque ahora, ahora, tenía que presentar el dos de marzo el informe final del proyecto FONDEF en el que estuve trabajando y ahora recién mi jefe lo está haciendo, y estamos en abril. O sea él debe de **haber prorrogado, haber pedido un plazo, que se yo...**

I: Pero no por tí, sino que por él...

E: Claro si el director del proyecto... o sea yo llevo una carta gantt donde intento ir cumpliendo los plazos, donde incluso se está considerado el atraso, por ejemplo si me paso el treinta y uno, no sé po, y uno dice el treinta y uno de octubre no es tan terrible, si no me queda mucho para partir con el otro objetivo, el tema es cuando te atrasai mucho y aquí igual nos atrasamos harto porque como era yo sola, levantando las experiencias, fue súper complicado de hecho hubieron unos objetivos que no se cumplieron...

I: Ya, ¿qué pasa en ese caso? ¿cuándo se cumplen...es un problema para el investigador a cargo?

E: Claro, es un problema para el investigador a cargo, bueno si es un objetivo de todos los otros no es problema, y claro en este caso era presentar una patente o que los resultados fueran suficientes como para hacer una modificación a una patente anterior, que esto se conversó con el evaluador del proyecto y al final dijo "saben que, pónganlo como objetivo no cumplido no afecta mucho a lo que en realidad son los objetivos que son más importantes, que eran otros objetivos que eran para el levantamiento el escalamiento, y este caso..."

I: Ya eso respecto a la jornada, ahora hablemos un poco de seguridad laboral, cómo primero ¿consideras que tú trabajo trae consigo altos niveles de estrés' y diferencia trabajo acá, docencia, investigación y profesional.

E: Sabes que, yo creo que donde me he estresado más fue en este proyecto que te comenté, en el FONDEF, porque estaba con mucha carga laboral, tenía que cumplir muchas

funciones y no daba abasto con todas esas funciones. Me quedaba días que no correspondían a trabajar para cumplir estos objetivos sabiendo que no debería haberlo hecho pero lo hice igual, porque a mí me importa que el proyecto se vea bien, lo hice...era como mi hijo el proyecto, mi hijo adoptivo porque sabía que no era mío...

I: ¿Qué pasa con la relación, en este caso, con el docente a cargo? porque...el académico a cargo, porque entiendo que hay gente que no cumplió sus funciones y algo así como que las abandonó, ya no están en el proyecto, y a tí te tiraron como en este caso "el muerto" y tú teniai en este caso que rescatarlo, ¿en qué tono, la persona que estaba arriba en jerarquía, te pide aquello? porque en el fondo te está como pidiendo un favor, no te puede exigir que los hagas o que lo saques a flote...

E: O sea, más bien era como una relación tácita, asociado a eso, claro yo podría haber dicho, o sea sabía que si yo mandaba todo a la mierda su proyecto se iba a la mierda, y lo que estaba en todo mi derecho de hacer y no lo hice, y eso quedo bien claro cuando se plantearon las cosas porque es como, ya, "Rocío yo necesito esto, podriai hacerlo como antes porque, no sé", y yo "ya lo voy a tratar de hacer", "oye cachai que me pasé, pero ya voy a tratar de hacerlo", siempre fue así, o sea cuando me levantaba era como "oye sabí que, no corresponde, sabí que, esto", "ah ya", de hecho era...muchas veces yo le decía que estoy viniendo todo enero y no me corresponde venir en esta fecha "ah ya, podí venir mañana", "ah, oye sabí que yo no debería venir", "ah ya, entonces lo vemos después", así. Él sabía que si yo no estaba su proyecto se cae porque él estaba en Francia...

I: ¿Entonces él no te exigía?

E: O sea, si me exigía, me decía "oye sabí que necesito que me manden, no se po, todo lo que se lleva hasta ahora porque hay objetivos que no se han cumplido", y yo lo hacía, yo tenía el problema de que como él estaba en el otro lado del mundo, tenía yo problemas acá, entonces yo no tenía como darle feedback porque no estaba, si el necesitaba estar como insitu viendo cómo se daban las experiencias. Había problemas de comunicación también.

I: Y más allá del problema del estrés, como la consecuencia de, ¿tú consideras que has sufrido algún tipo de problema de salud tanto físico como psicológico producto de lo anterior?

E: Si, de hecho por cargar tanto peso me lesioné la espalda, tengo problemas con la espalda, no tenía alguien que me ayudara con el tema físico porque tenía que transportar bidones de veinte litros brazo con brazo para poder hacer las corridas experimentales, y eso lo hacía sola.

I: Ya, ¿en el laboratorio?

E: En el laboratorio, trasladarlo desde el vivero hasta el laboratorio, que son por lo menos unos diez minutos caminando con el peso, y no tenía nadie que me ayudara porque la persona que se contrató para eso, con sus funciones, nunca vino, o sea vino en horarios que no debería haber venido, que si estamos trabajando a las nueve puede venir a las cuatro de la tarde a trabajar, parece que pagó, o sea el firmó un contrato que decía que iba a venir en un horario y no lo cumplió, de hecho el mismo jefe tuvo problemas con él al final se le pagó el sueldo igual aunque no viniera, no si fue un desastre, un desastre, así que...

I: ¿Y psicológico?

E: No psicológico, si po si eh descansado súper mal, de hecho me robaron un día que salí súper tarde del trabajo me robaron todas mis cosas y lo primero que me dicen es "cómo no respaldaste los datos", ohh pero como me dicen eso, o sea me quedo hasta la hora de la mierda para cumplir la hueá y esa no es la forma de tratarme, sabes. Que terrible, y después tuve que levantar todo eso de nuevo, hasta donde tenía, o sea dos meses de trabajo botados a la basura y tuve que volverlos a levantar, no...fue una mierda, y eso me tenía a mi súper angustiada, súper angustiada porque me había atrasado dos veces, ya había hecho eso meses atrás, por ejemplo.

I: Pasando del tema de la seguridad ahora vamos a pasar a otro tópico que es la conciliación del trabajo con la vida familiar, ehh ¿consideras que el ejercicio de tu jornada laboral te permite llevar de buena forma tu vida familiar?

E: Ehh no, es muy difícil. Llego muy tarde a mi casa, de hecho actualmente yo tengo un horario de nueve a seis y como no me alcanza hago clases particulares, los días martes y los días jueves, y salgo a las nueve de la noche de donde yo tengo que hacer clases y me

demoro dos horas a mi casa, llego a las once. Ehh, entreno los lunes y los miércoles y hago clases los sábados en la mañana, en la nivelación que te comenté en la Silva Henríquez...

I: Todo esto con la jornada laboral de todo el día...

E: Me levanto a las cinco y media, para llegar a trabajar a las nueve, de nueve a seis, y a veces me quedo después de la hora laboral, entonces es como ya llego reventada a mi casa, y entre eso llegar y hacer tus cosas no se po preparar tu almuerzo, lavar tu ropa, me queda el puro domingo para descansar que tampoco lo descanso muy bien porque...hay que dedicarle tiempo a la familia, "oye Rocío que hiciste", "oye Rocío acá hagamos esto", "oye Rocío vienes recién llegando", llega mi mamá y "oye Rocío hace esto"...

I: ¿Tú vives con tu familia?

E: Con mis hermanos y mi padre en este caso, y con mi pololo también afecta, si afecta igual po si ahora él también tiene una pega que no está en Santiago, en la misma área física, entonces en la medida que podemos tratamos de estar juntos, yo sé que él va a llegar, por ejemplo, el miércoles y me quedo el miércoles en Santiago con él, ehh ahora no se po si podemos pasar un fin de semana largo juntos lo hacemos, entonces son pocos los tiempos pero tratamos que sean de calidad.

I: Ehh ya ya. Respecto al mismo tema, si ¿afecta de alguna manera a la realización de actividades domésticas en tu hogar? cómo por lo menos lo que te corresponde relativamente hacer. Ejemplo, lo de la ropa que me decías, el tema del aseo que se yo de la pieza...

E: Día domingo, el domingo es el día que le dedico a eso...dividimos las tareas en el hogar pero no sirve mucho porque mis hermanos son muy flojos, pero llego, llego el domingo y así un saco (ejemplifica con gestos) de loza sucia del día anterior hueón...

I: ¿Pero entonces en la semana no haces nada de eso? ¿no alcanzas?

E: No no, llego muy tarde a mi casa, o sea a veces me cocino mi almuerzo y trato que sea tres o cuatro días para cocinar una pura vez, pero no falta que las porciones se las comen tus hermanos y te quedai sin comida para el día siguiente, y es como que los puteai

"conchetumare como te comí la hueá hueón", "¿por qué no pensai en mi conchetumare?", no sé...ya me ha pasado. Ehh bueno, ehh eso, si muy poco tiempo para hacer labores, las deajo principalmente para el día domingo, y el domingo es el día que tengo principalmente dedicado para hacer cosas de la casa...porque el día sábado hago clases y llego tarde, llego tarde a mi casa llego a las 3-4 y no hago nada, me dedico a hacer otras cosas y el día domingo lo deajo, que es como un día de descanso, como para hacer cosas relacionadas con la casa.

I: O sea día de descanso, pero en el fondo igual realizas todas las labores domésticas, ese día las concentras.

E: Sí.

I: Ya, ahora hablemos de otra cosa ehh sobre trato justo y discriminación en el trabajo, ¿has vivido algún tipo de discriminación al interior de tu trabajo? ¿en toda tu trayectoria laboral, y en los tres tipos de trabajo que hemos hablado? investigación, docencia y en el área profesional, que recuerdes por el motivo que sea.

E: mansplaining, "ahh no no no, es que linda, así no es"...

I: ¿Y quién específicamente? o más que las personas...

E: De mis tutores en general, tutores de tesis...o sea mi tutor de tesis era así conmigo, o sea tutora. Si, cuando hice mi tesis de pregrado, eso fue remunerado, y muchas veces era como si alguna vez hice alguna acotación esa acotación fue mirada en menos y después me di cuenta que era una idea para un proyecto, tres años después...

I: ¿Cómo? ¿te dijeron que no y después la ocuparon? de alguna forma se roban el crédito de eso...

E: Sí. Sugerencias que alguna vez dije, si eso.

I: Eso po, este tópico es como si has vivido, y de qué tipo de discriminación, consideras de que tipo es, y por parte de quién o quienes, eso es re importante por ejemplo hay gente que dice la mujer principalmente de género, y los hombres no pueden alegar eso pero dicen que hay algún tipo de discriminación jerárquica comúnmente quienes

tienen mayores grados discriminan a quienes tienen menos cuando están iniciando sus carreras, los doctores y los doctores que han hecho su carrera a fuera...

E: A bueno, mi jefe de proyecto siempre enrostra que él "es doctor", "ah es que yo soy doctor", "oye es que yo sé esto porque yo soy doctor", cree que él se las sabe todas y en verdad no po, si mi área de especialidad es el área de ingeniería y él es bioquímico, y él es bioquímico en un área muy específica muy pequeña que es el área analítica, química analítica, donde él es muy bueno pero no se maneja bien en la parte que levanté yo po, entonces tuve...tuvimos discusiones de ese tipo, me decía "oye pero se supone que tú eres el ingeniero a cargo", "oye se supone que no sé qué", esas cosas me molestaban que él decía como que se me ponía en duda mi formación profesional...

I: ¿Tú crees que eso pasa más bien por este tema jerárquico de grado o por tu condición de género?

E: No en este caso por una condición jerárquica...

I: Ya, ¿ y respecto a género? ¿tú has vivido alguna vez que por ejemplo creas que te están discriminando tratando de forma distinta por sólo el hecho de ser mujer?, como "no la pescamos porque es la única mujer acá y está hablando puras tonteras", que eso es como lo que pasa comúnmente.

E: No lo sé, a ver...

I: Si no, no más po.

E: Que yo recuerde ahora no. Puede que alguna vez me haya sucedido pero ahora no me acuerdo...

I: Y tú equipo de trabajo, porque ahora me da la sensación de que...no lo sé, ¿tú consideras de que en general tu disciplina o tú área es más bien masculinizada o feminizada en proporciones?

E: No, yo creo que no, es bastante mixta, hay tanto mujeres como hombres...

I: ¿Y en ambas posiciones jerárquicas?

E: No, hay más profesores en posiciones jerárquicas que mujeres.

I: ¿Altas?

E: Sí, altas.

I: O sea hay más doctores y más asistentes de investigación...

E: Sí, sí. Es verdad, hay pocas doctoras, hay más doctores, hay gente que tiene líneas de investigaciones que son más hombres que mujeres...

I: Ya, ya ya, y ahora hablemos del último tópico, qué es como el diálogo social y relaciones laborales, la primera es si ¿consideras que existen dificultades para ejercer libertad de expresión o para organizarte con el resto de tus compañeros de trabajo? en cualquiera de los espacios que has nombrado. Puedes diferenciar por tipo de universidad, o en el ámbito profesional más que la universidad es cómo...

E: No, las veces que estuve relacionadas con equipos...a ver, cuando estuve trabajando en el proyecto como era yo sola mi tema lo discutía yo sola pero al relacionarme con otros compañeros no tenía ningún problema o sea podíamos hablar de varios temas y...lo que pasa es que en el área de ciencias como que se da mucho el individualismo, o sea tú tema es tu tema, y mi tema es mi tema y nadie se mete en el tema del que sea, a menos que sea que estés pidiendo explícitamente ayuda, ya como que no...

I: Por ejemplo alguna vez, no sé, tú me dijiste que trabajaste en la Santo Tomás, por decir un ejemplo que quizás te hayan dicho como tu hayas opinado de algún tema y te hayan dicho como, no sé, "no puedes hablar de ese tema", o te hayan retado en este caso por algo así, a eso se refiere con temas de libertad de expresión más que nada, o tú consideras que tanto el mundo universitario como profesional existe libertad que tú puedas hablar con cada una de las personas o incluso con tus jefes cómo...¿cómo lo ves?

E: No, si igual hay algunas cosas que no se pueden hablar mucho, bueno ahora actualmente en el trabajo donde yo estoy tengo algunos ciertos límites, bueno que yo creo que es

natural, cómo que no puedo hablar con palabrotas que se yo hay ciertas cosas que no se pueden hablar con otras personas relacionadas con su tema...

I: Pero eso igual es como la caricaturización del mundo profesional como en general, pero ¿qué pasa por ejemplo con el universitario? cómo ¿se da esa cuestión o no? se tiene la sensación de que las universidades son centros como del libre pensamiento y libertad de expresión y de todo el tema...

E: Yo particularmente en la USACH o sea como que yo no he visto restricciones...

I: ¿Y en instituciones como privadas?

E: En instituciones privadas mmm en la Santo Tomás podría ser, no tampoco, y ahora estoy recién en la Silva Henríquez así que no podría decir mucho...

I: No no, bien entonces, ehh ta ta ta...ya y la otra pregunta es sí...

E: O sea me imagino que del aborto no po... (risas)

I: ¿Pero no te ha tocado cierto?

E: No me ha tocado de momento.

I: ¿No es como que nadie te haya dicho que no? ya, y la otra pregunta que te quería hacer es sí ¿consideras que existen buenas o malas relaciones con jefes o autoridades, tanto directas como indirectas en el trabajo?

E: Actualmente no.

I: ¿De ningún tipo? ¿y nunca has tenido ningún problema de ningún tipo? ¿con la autoridad directa en tus trabajos?

E: Creo que no.

I: Ya ya, incluso la relación que tuviste en el proyecto FONDEF era...¿no era mala en realidad? ¿era que sólo estabas sola con él?

E: O sea el tema es que se me cargaba mucho la mano cómo te dije, y el apoyo y el apoyo que se me dio no fue el adecuado...

I: Pero en este caso el investigador a cargo no te decía como "bueno, cómo no vas a hacer capaz de hacer esto", o cómo ese tipo de cosas...

E: O sea en algún momento tuvimos discusiones donde se me menosprecio era como "oye, o sea, se supone que tú eres el ingeniero a cargo, cómo no tenía esta cuestión", eso. Pero después eso se conversó y llegamos a que esas no eran maneras de expresarse...

I: Ahh ya, pero se dio el espacio para que se pudiera hablar...eso igual es importante.

E: Lo que pasa es que el director del proyecto también fue mi amigo... o sea es mi amigo, y él mi invitó a trabajar con él en el proyecto, porque él sabe cómo trabajo yo y me dijo okey no hay problema, de hecho quedamos de juntarnos esta semana a ver temas relacionados con papers, ahora no sé qué va a pasar con eso.

I: Y lo último bueno un poquito de lo que hablamos si ¿existe diálogo y comunicación fluida con las autoridades en los distintos trabajos en los que has estado? o hay cosas que dificultan la comunicación.

E: O sea donde estoy yo actualmente la comunicación es súper directa, ya y clara a menos de parte del jefe, porque trabajo directamente con el gerente general, soy asistente de gerencia del gerente general de la empresa, entonces la comunicación es directa o sea si hay algo que no le parece a mí me lo comunica "oye esto no lo hagas", y yo escucho y veo si lo que dice está dentro de la lógica, y lo conversamos y vemos si llegamos a un acuerdo. O sea con él no tengo problemas, de hecho con él es mucho mejor la comunicación que con este cabro, porque con este cabro como estaba fuera del país hay muchas cosas de las que no se enteraba habían muchas cosas que la decisiones las tomaba yo sola, y yo le decía "yapo de algunas decisiones no me puedes estar consultando todo", o sea, ehmm toma tú...no sé po. Comunícame lo que haces...

I: Eso sería, por ejemplo, con las relaciones con las autoridades como inmediatas pero con el caso universitario que pasa con las autoridades que están un poco más arriba que ellos, como la relación con...

E: Muy burocrático todo, burocracia para todo.

I: Eso es una parte, pero también está el tema de las autoridades políticas, como los decanos cómo los rectores...

E: Burocráticos, no si es burocrático todo, si tú querí comunicarte a hacer una carta, hay formalidades para todo.

I: ¿Y eso ha sido problemático en tú experiencia? como ¿retrasa cosas?

E: Uy sí, todo hasta los pagos la parte administrativa los pagos por eso se retrasan po aunque tú emitas las boletas en el tiempo que correspondan, de hecho he tenido algunas veces atrasos de pago y no por parte de que la administradora del proyecto no haya mandado la información sino que en la misma universidad hay problemas de gestión y es una burocracia enferma, o sea para pedir una silla es por licitación 6 meses 8 meses o sea no mucho tiempo es mucho, por eso si quieres comunicarte hay burocracia para todo, por lo menos en la USACH es así...y en las privadas yo diría que las veces que yo cuestioné algo se solucionaba más rápido, si yo quería saber algo me comunicaba la relación con las personas que estaban encargadas del área de ciencias básicas, por ejemplo, no tenía problemas al hablar directamente con ellos, o sea yo podía pedir hablar con ellos y se me daba la facilidad, me decían "ya oye ven mañana a tal hora", se daba...acá es más complicado, acá tení como que casi hacer fila, no sé, es la USACH.

I: Ya, ¿algo más que quieras agregar? esas serían como todas las preguntas en realidad.

E: No, creo que con eso es todo.

I: Ya po, muchas gracias Rocío por tu entrevista.

E: Gracias a tí.

k) Gabriel

Perfil: Estatal / Humanidades, ciencias sociales y artes/ Planta (masculino)

I: Bueno, gracias por acceder a la entrevista Gabriel, vamos a empezar entonces con preguntas más bien de caracterización ya. Primero, ¿género masculino cierto? ya correcto. ¿Tipo de universidad a la que perteneces?

E: Una universidad estatal, tradicional.

I: Ya muy bien, ¿tipo de disciplina a la que perteneces en términos académicos?

E: Ciencias sociales o humanidades, bueno ahí hay una discusión.

I: Muy bien, ¿año en el que ingresaste al mercado laboral académico?

E: 97 98 podría ser, aproximadamente.

I: Ya okey, y por último ¿tipo de contrato que tienes actualmente?

E: Ehh indefinido de planta, académico de planta.

I: Ya, muy bien, primero quería preguntar si ¿considera que su salario es suficiente respecto al costo de la vida?

E: Mira, la verdad el costo de la vida últimamente ha subido hartito pero en general no me quejo. Creo que sí es suficiente.

I: ¿Cree que su salario está por debajo del académico promedio?

E: Mmmm, mira yo sé que hay académicos que ganan mucho, mucho ehh que no sólo tienen el tema como contrato en la universidad también tienen cosas por otros lados, en fin etc., pero en general yo creo que está en el promedio, no creo que sea muy alto pero yo creo que está en el promedio.

I: Muy bien, vamos entonces con preguntas sobre su jornada laboral, primero preguntar si ¿tiene que realizar horas extras respecto a su jornada formal de trabajo?

E: No, la verdad que no, trato de hacer casi todo mi trabajo aquí en la oficina y trato de llevarme lo menos posible para la casa.

I: ¿Tienes que realizar horas extras desde su casa entonces?

E: No la verdad...mira hay momentos puntuales sobretodo donde hay mucho trabajo acumulado que se yo los fines de semestre etc., pero en general trato de no llevarme trabajo para la casa.

I: Muy bien, vamos a hora con el t3pico sobre la jornada laboral ¿existen momentos en el transcurso de su jornada en el que considere que la intensidad del trabajo aumenta?

E: Ehh mira, como te comentaba el tema de los fines de semestre cuando tiene adem3s investigaci3n como en los plazos o como en los proyectos los plazos limites etc., pero en general yo creo que esos principalmente aunque yo creo que son bien puntuales no, no es como que siempre sea intenso en alg3n momento.

I: Entiendo. Ahora quer3a preguntar sobre seguridad laboral, primero saber si ¿considera que trae consigo altos niveles de estr3s su trabajo o su jornada laboral?

E: Ehh mira la verdad es que yo creo que s3, pero es un poco la cultura del trabajo ac3, c3mo es un trabajo que puede ser demandante en t3rminos de estar haciendo como multifunciones o que se yo, a veces incluso sacando tiempo de donde uno no tiene para hacer un mont3n de cosas, desde tener un paper para investigaci3n hasta realizar unas evaluaciones en un curso, pero en general yo creo que s3 es bien estresante.

I: Producto de lo anterior, ¿ha sufrido alg3n tipo de problema de salud tanto f3sico como psicol3gico?

E: No la verdad es que no, como que no tengo ning3n problema.

I: Muy bien, entonces hablemos un poco ahora sobre conciliaci3n con la vida familiar, primero si ¿considera que el ejercicio de su jornada laboral le permite llevar de buena forma su vida familiar?

E: Mi vida familiar...ehh...mira yo dir3a que s3, en general no hay muchos problemas.

I: ¿Y de qu3 manera afecta, si es que afecta, a la realizaci3n de actividades dom3sticas en su hogar su jornada de trabajo?

E: Mira la verdad es que no afecta mucho porque nosotros igual en mi familia con mi pareja tenemos igual le pagamos a alguien para que haga el aseo en la casa, entonces no tenemos que estar muy pendiente de aquello.

I: Ahh ya, entiendo entiendo, ¿hablemos de otro tópico? quería que habláramos un poco de discriminación en el trabajo, primero saber si ¿ha sufrido algún tipo de discriminación al interior de su trabajo? en ese caso de que tipo a partir de quienes.

E: Mira la verdad yo no he sufrido ningún tipo de discriminación, ehh eso sí yo he visto como entrado en este mundo académico, el tema de las postulaciones, el tema de hacerte un currículum, etc., principalmente porque creo que hay un grupo de académicos que está bien como instalado hace años como...y son algo así como una mafia de cierta forma, una red de poder bien importante, pero en general yo creo que no ha habido como mucha discriminación más allá de esa, como de este grupo que en realidad hace difícil la entrada de generaciones más jóvenes como para integrar el mundo de la academia y obvio el desarrollo de la ciencia por tanto.

I: Ya okey, ahmm por último quería preguntar si...en relación a otro tópico que es sobre el diálogo social y relaciones laborales si ¿consideras que existen dificultades para ejercer libertad de expresión y para organizarse con otros compañeros de trabajo?

E: No en general no, la universidad es bien libre en ese sentido ehh y la verdad más allá de que uno por ejemplo en términos de trabajo no se organice mucho, como con otros compañeros de trabajo, porque en el fondo se podría como sindicato no hay mucha organización si hay organización para llevar a cabo las labores de cómo de gestión, de docencia, etc., reuniones todo eso siempre funciona súper bien.

I: Ahh entiendo, y ¿considera que existen buenas o malas relaciones con sus jefes o autoridades directas en el trabajo? también las indirectas, puede ser el rector en este caso.

E: No mira en general son buenas relaciones, yo nunca he tenido ningún problema de comunicación la verdad, nunca.

I: Okey, y por último para terminar la entrevista preguntar si ¿existe diálogo y comunicación fluida con las autoridades en el trabajo?

E: Mmmm, mira con las más directas sí, sobretodo en universidades como estás que son más complejas, a nivel de facultad por ejemplo, pero a niveles más allá las cuestión es complicada, uno no conoce muchas veces a las autoridades que están más arriba, incluso las más cercanas, entonces eso a veces dificulta las labores, pero en general con las que son más directas no hay muchos problemas en diálogos y comunicación.

I: Ya pues, muchas gracias por su tiempo y disposición, por último preguntar si quiere hacer algún comentario o algo, agregar algo, enfatizar en otra cosa...

E: No la verdad es que ya dije todo lo que tenía que decir.

I: Ya pues, que esté bien muchas gracias por su tiempo y disposición.

E: De nada.

1) Andrea

Perfil: Estatal-Privada Tradicional-PNTNS/ Humanidades, ciencias sociales y artes / Honorario (femenino)

I: Ehh, gracias por acceder a la entrevista Andrea, me presento mi nombre es Álvaro Arancibia y vamos a empezar con las preguntas ahora, primero quería como confirmar condición de género ehh ¿femenino cierto?

E: Sí.

I: Ya, tipo de universidad a la que pertenece...

E: Hago clases en universidades de todo tipo en realidad, estatales, privadas, en privadas tradicionales y no tradicionales, me desempeño realizando principalmente cursos de metodología ligado a temas cualitativos, en estas instituciones. Ehh eso.

I: ¿Tipo de disciplina a la que pertenece en términos académicos?

E: Yo estoy ligada principalmente al campo de las ciencias sociales.

I: ¿Año en el que ingresó al mercado laboral universitario?

E: Mmm, 2005 2006 aproximadamente.

I: Ya, ¿tipo de contrato?

E: Mmm, principalmente a honorarios aunque en algunas instituciones tengo figura de plazo fijo y otras cosas bien raras la verdad.

I: Okey, vamos a empezar entonces con las preguntas de la investigación, primero quisiera preguntar si ¿considera que su salario es suficiente respecto al costo de la vida?

E: Mmmm mira en general yo creo que es suficiente, es porque principalmente hago varios tipos de docencia en variadas universidades, ehmm y eso igual implica sacrificar hartas horas de trabajo, ehh digamos que es suficiente pero yo creo que a un gran costo. Y eso principalmente.

I: La otra pregunta que quería hacer es sobre sí ¿su salario está por debajo del académico promedio?

E: Yo creo que del académico promedio, por ejemplo, estable en posiciones de planta sí, está por debajo, ahora respecto como al promedio de los académicos que hacen, por ejemplo, sólo ejercen docencia por ejemplo en distintas universidades creo que estoy bien en el promedio.

I: Okey, entiendo, entonces vamos al otro tópico, quería consultar si ¿debe hacer horas extras respecto a su jornada laboral o formal de trabajo?

E: O sea formalmente no, como no me pagan horas extras, pero obvio respecto como a los contratos se plantea que trabajo distintos tipos de hora...horarios perdón, ehh y más allá de eso tengo que desempeñar ciertas labores por ejemplo en cuestiones como atención a estudiantes o por ejemplo el revisar pruebas digamos todo eso no se paga y no está vinculado a un horario de trabajo establecido...

I: Y respecto a eso mismo quería preguntar ¿tiene que realizar horas extras de trabajo desde su hogar?

E: Ehmm, mira sí, pero también trato de hacerlas como por fuera como también en las mismas instituciones en las que trabajo, de repente me quedo como en la biblioteca haciendo ese tipo de cosas, ehmm pero al idea es como no digamos...no llevar mucho trabajo para la casa pese a que lo termine haciendo.

I: Ya y por último en esto quería preguntar si es que ¿existen momentos en el transcurso de su jornada laboral en la que considere que la intensidad del trabajo aumenta?

E: Ehh si, o sea principalmente fines de semestres ehmm cuando por ejemplo se juntan unas semanas con muchas pruebas, yo creo que eso principalmente.

I: Okey, ahora quería que habláramos un poco de seguridad laboral, primero preguntar si ¿considera que su trabajo trae consigo altos niveles de estrés?

E: Ehh yo creo que sí, trae altos niveles de estrés sobre todo cuando uno tiene múltiples contratos con instituciones y hace hartos cursos. Esto de estarse movilizandoo de un lado a otro o de tener que preparar distintas clases es bien complejo la verdad y uno termina bien estresado, se podría decir bien afectado de los nervios, ehmm eso.

I: Y producto de eso mismo, ¿ha sufrido algún tipo de problema de salud tanto físico como psicológico?

E: Ehh la verdad es que no, no que yo recuerde, pero...o sea claro uno podría como comparar un poco con el estrés de cuando uno estudia, porque por ejemplo igual pasa de esto de estudiar a desempeñarse laboralmente en el mundo académico y claro o sea la experiencia es similar o sea esto de tener que entregar trabajos o prepararse para las pruebas esto cuando eres académico igual se traslada un poco a revisar las pruebas, preparar las clases digamos que es un estrés similar o sea que se concentra mucho estrés, y no es una carga relativamente armoniosa dentro de la jornada de trabajo.

I: Okey entiendo, ahora hablando de otro tópico quisiera que habláramos un poco de conciliación con la vida familiar, primero si ¿consideras que el ejercicio de su jornada laboral le permite llevar de buena forma su vida familiar?

E: Ehh mira la verdad yo mucha vida familiar no tengo, vivo sola como de verdad mi familia vive lejos, vive en región, y es un poco también como una dinámica que se viene repitiendo desde que me vine a estudiar acá a Santiago porque estudie acá en Santiago y yo soy de región, y tenía como que habituarme a vivir sola entonces como en general claro por tener que trabajar acá o haber estudiado acá permite ver muy pocas veces al mes a mi familiar.

I: Y respecto por ejemplo a la realización de actividades domésticas en su hogar, ¿afecta de alguna forma la jornada?

E: Ehh mira sabes que la verdad que sí, como uno que llega como sólo a dormir después de la jornada de trabajo a descansar y las tareas domésticas quedan...se acumulan hasta que uno tiene un poco más de tiempo, y sobre todo cuando vive solo la cuestión se ve más reflejado pero yo creo que si afecta tener como esta jornada tan fragmentada no, en distintos lugares, ehh obvio también los tiempos de viaje son cosas que se suman a la jornada.

I: Okey entiendo, ahora hablemos un poco de discriminación en el trabajo, quería saber si ¿ha vivido algún tipo de discriminación al interior de su trabajo? de qué tipo sería y por parte de quién o quiénes.

E: Ehh mira, yo la verdad he vivido muy pocas situaciones de discriminación en el trabajo pero he visto como a otras colegas digamos le ocurren situaciones. Yo las pocas que he vivido son principalmente por temas de género, yo creo por ser mujer, y se dan en varios ámbitos por ejemplo: me ha costado insertarme más en dinámicas de investigación en grupos de investigación por ejemplo, en cambio en cursos ligados a la docencia se me es más fácil como entrar y conseguir esos puestos de trabajo, yo creo que es un poco porque se asocia a la mujer con la función de docencia y de profesora, mientras que el investigación y la publicación es algo así como una cuestión de académico, algo así como más masculinizado, en ese sentido quizás he visto algo de discriminación también lo he visto

como en las discusiones con colegas, o sea en la ciencia en general, o en ciencias sociales donde sea, a las mujeres se les toma menos en cuenta sus puntos de vista sólo por el hecho de ser mujer, es difícil digamos imponer un punto de vista incluso digamos siendo hombre, y eso quedas desvariado totalmente cuando una es mujer, y eso principalmente.

I: Entiendo, ya, y por última quería preguntar sobre el diálogo social y relaciones laborales, primero si ¿considera que existen dificultades para ejercer su libertad de expresión o para organizarse con el resto de sus compañeros?

E: Ehh mira, la verdad yo creo que no hay muchas formas de organización ehh primero porque en general el académico, de estos que se denominan como "profesores taxis" como están tan dispersos y fragmentados porque hacen clases en distintas instituciones para poder hacerse un sueldo al mes como que no tienen un espacio común donde poder organizarse, ya dentro de cada institución es difícil que se organice todos los académicos como a honorarios claro es más difícil, entonces no es como que esté formalmente prohibido, quizás en algunas instituciones un sesgo más religioso puede que sí pero en general yo creo que existen condiciones como para interactuar pero la dinámica del trabajo en general dificulta el poder organizarse.

I: Entiendo, y ¿consideras que existen buenas o malas relaciones con sus jefes o autoridades directas en el trabajo? también puede ser indirecta o otro tipo de cosa.

E: Mira yo creo que existen buenas relaciones con los jefes inmediatos no es que hayan muchos problemas, con los que quizás puede que haya algún problema puede ser con las autoridades que están un poco más arriba, esas que uno no ve, en el fondo también es porque uno no se relaciona directamente con ellos no tienen muchas comunicación en sí porque es una cuestión como de las universidad ¿no?, son muy jerárquicas en su forma de ser, y uno que tiene contrato por ejemplo no de planta es muy difícil que interactúe con mucha diversidad de instituciones.

I: Ya, y por último quería preguntar si ¿existe diálogo y comunicación fluida con las autoridades en su trabajo?

E: Ehh mira yo creo que sí en general pero yo he visto diferencias, por ejemplo he visto que de repente a un profesor por ser de plata se le toma más enserio por ejemplo al momento de solicitar una sala que uno que es honorario, he visto un poco esa diferencia y la verdad es un poquito feo. Pero en general creo que son buenas salvo esa situación que también es un poco por cómo se organizan las universidades al fin y al cabo. Pero eso más que nada.

I: Ya po, muchas gracias por tu tiempo y disposición, antes de terminar de contestar las preguntas quería saber si ¿te gustaría agregar algo más?

E: No, la verdad que no sólo que me quedo igual un poco...dando vuelta eso de la organización como trabajadores y como trabajadoras porque en el fondo igual es feo como está conformado el tema de los contratos y todo eso impide de repente que uno pueda hablar temas comunes que afectan directamente a quienes estamos en posiciones más desventajadas y no sé en realidad me genera un poco de pena pensarlo y sentir aquello, más allá de eso no eso sería entonces.

I: Ya po, muchas gracias por tiempo y disposición.

m) Alejandra A

Perfil: Estatal -PNTNS/ Ciencias naturales, salud e ingeniería / Honorario (femenino)

I: Ya Alejandra, vamos a empezar entonces con la entrevista, primero vamos a hacerte algunas preguntas más bien de caracterización y después vamos con las preguntas de las entrevistas, primero ¿género femenino cierto?

E: Sí.

I: ¿Tipo de universidad a la que pertenece?

E: Privada.

I: Privada ¿solo haces clases en esta universidad?

E: Eh hago ayudantía en otra universidad privada.

I: Pero también privada, del mismo tipo.

E: Sí.

I: Ya ok, la idea dentro de la entrevista, cuando hables de trayectoria académica me puedas hablar un poco de actualmente pero también un poco de lo que has hecho ya también, por ejemplo si trabajar en universidad estatal o te moviste de universidad, eso también es importante y esto tanto en el ámbito de docencia, investigación porque ustedes tienen mucho laboratorio, trabajo táctico ahí y también profesional que también es importante que lo hablen, todo lo que tenga que ver con tus condiciones laborales, tu trayectoria laboral, por eso te digo ¿en qué otro tipo de universidad has trabajado?

E: También trabajé en una universidad estatal, primero trabajé como ayudante, trabajé un año y medio por ahí, después trabajé en un proyecto CORFO como memorista.

I: ¿Cómo Tesista?

E: Si, como Tesista y ya después seguí trabajando como ayudante así ayudante de laboratorio, ayudante de cátedra pero en universidades privadas.

I: Ya, ya ok, ok y ya ¿el tipo de disciplina a la que perteneces en termino académico?

E: Química.

I: Química, ya ¿y año al que ingresaste al mercado laboral?

E: Mmm 2015 así como ayudante.

I: Ya, ya ok, y el tipo de contrato, las mayoría de como los casos.

E: Honorarios.

I: Ya, nunca algo más que honorario.

E: No nada.

I: Ya ok, ya ahora vamos con las preguntas de la entrevista, primero me gustaría que hablaras un poco de la remuneración, nuevamente de digo que pienses en todos los

momentos, primero como actualmente y si anteriormente había sido distinto o no ¿consideras que el salario que tienes es suficiente respecto al costo de la vida?

E: Mmm o sea con respecto al costo de la vida y también considerando si el tiempo que trabajo yo creo que sí eeh pero por ejemplo, a ver, considerando universidades estatales y mi experiencia en universidades privadas igual es una diferencia igual grande.

I: Ya.

E: En particular con el tema de la ayudantías, por ejemplo en las ayudantías en las universidades estatal por ejemplo pagaban así como 3 veces al semestre y pagaban súper poco, a diferencia que acá pagan mensual y realmente son, pagan bien la hora.

I: Ya ¿la remuneración es mejor en las instituciones privadas?

E: Sí, es mejor, lo que sí desconozco es cómo será el nivel de docencia allá en estatal porque allá por ejemplo pa trabajar en universidad estatal igual hay que tener un cierto eeh nivel académico mayor, postgrado ya, en cambio acá por ejemplo para hacer laboratorio no es tanto, ya el hecho de estar titulado aparte que igual yo ya tenía la experiencia entonces para mí fue más fácil.

I: Ya o sea con la licenciatura digamos ya puedes como trabajar en ese tipo de instituciones.

E: Sí.

I: Y respecto lo mismo que con el salario, si usted cree que está por debajo o por encima del académico promedio, en cualquiera de las figuras tanto en las más cercanas a ti como en las de mayor grado académico.

E: Mmm o sea por lo menos de la gente que conozco que bueno igual depende mucho el tema de las horas, pero por lo menos nos pagan, el tema de las horas nos pagan relativamente igual, al menos la gente que conozco.

I: Ya ya, ok más o menos va en el promedio.

E: Sí.

I: No es que consideres que estés por debajo de otros grupos en específico o por encima...

E: No es que igual por eso, de la gente que conozco así que haga clases por lo menos acá nos pagan así a todos por igual, es que depende mucho de las horas, es más que nada eso, entonces de acuerdo al valor hora nos pagan igual.

I: Ah ya, pero no es como que por el mismo tiempo en otros lados paguen mejor o...

E: Ah, con respecto a eso no, ahí no, lo desconozco en realidad, ahí no sabría decirte.

I: Ya ya, hablemos de otra cosa, hablamos de tu jornada laboral, primero eeh te pregunto si tienes que realizar horas extras de tu jornada formal de trabajo.

E: Eeh o sea depende, porque por ejemplo eeh en los laboratorios o sea los prácticos en sí los hago en los tiempos establecidos, no tengo que, o sea por lo menos en mi caso yo no me tengo que extender así después de la hora, hay gente que sí, gente que le pasa.

I: ¿Pero por qué motivo?

E: No que a veces que el alumno más en trabajar o a veces las explicaciones son largas ya pero más que eso no.

I: Ya, pero por ejemplo eh respecto a lo mismo, me refiero como por ejemplo, que tú tengas determinado, tú tienes tantas horas semanales por ejemplo por contrato, pero hay cosas que tengas que hacer por fuera de ese establecido.

E: Ah por ejemplo la revisión de informe y de controles y la elaboración de los controles, sí, eso sí es aparte.

I: Ya y eso lo haces eh ¿digamos aquí mismo? ¿desde tu hogar?

E: Por ejemplo a veces lo hago acá o otras veces lo hago en la casa.

I: Ya ya.

E: Ahí depende de mí, de mi horario.

I: Ya y eso no está reglamentado ni remunerado como esto, es... ya ya, ok, lo otros, si existen momentos en el transcurso de la jornada en la que encuentras que la intensidad del trabajo aumenta ¿y cuáles serían esos momentos?

E: Intensidad de trabajo ooh es que también es relativo porque como yo trabajo pocas horas depende mucho del horario que me toó, por ejemplo trabajo lunes, martes por medio y jueves, y por ejemplo hay dos lunes en el mes que trabajo todo el día que los únicos descansos que tengo son como diez minuto y dependiendo de cuanto dure el laboratorio, que eso depende también de los alumnos puede ser más.

I: Ya ya, pero eso porque está agendado así previamente oh...

E: Sí.

I: Ya ya ¿cómo con un agente institucional?

E: Claro, como que ven la disponibilidad del docente, entonces ahí por ejemplo ahí en mi caso por ejemplo dos lunes al mes y son por ejemplo de 9:30 hasta las 18:20, y que entre medios de cada laboratorio tengo 10 minutos, o sea en total tengo veinte minutos de descanso.

I: Pero eso igualmente no excede lo establecido por contrato respecto a las horas semanas, no lo accede.

E: Ehhh es que en ese sentido no, no lo, en el contrato no sale así como que sean exceso no, es que como somos por hora no hay como un, al menos que tenga entendido yo un límite.

I: Y hay algún otro momento en que consideres que la intensidad del trabajo aumenta más, dentro del horario formal por ejemplo puede ser momentos del semestre, momentos el año por alguna situación.

E: Mmm.

I: Que tu digai como, no sé cómo este mes estoy mucho peor que el mes anterior, algo así.

E: No sé es que en realidad estoy acostumbrada a un ritmo, es que generalmente depende de cómo uno se organice en realidad, por ejemplo con el tema de la revisión de informe y esas cosas, pero lo otro no, no.

I: Pero tú no te has visto sobre exigida en esos momentos ¿cuándo hay que realizar informes o evaluaciones?

E: Por ahora no, es que igual el semestre pasado inicie formalmente como docente, por lo menos el semestre pasado no tuve tantos problemas porque solamente tenía dos secciones, ahora tengo el doble.

I: Ya, ahora no sé estas probando como va a ser cuando seas momentos más álgidos.

E: Claro, hora estoy como recién así como empezando a corregir, todo por un tema de programación en realidad entonces todavía desconozco si va a hacer así como algo muy agotador, pero por ejemplo ahora me abre demorado como dos horas en revisar a ver, como 60 controles por ejemplo, más o menos y dentro de eso también revise informes, o sea partes de informes entonces ahí depende mucho la cantidad, la complejidad.

I: Pero según tu percepción todavía no han llegado esos momentos como en los que te sientas como colapsada.

E: Todavía no.

I: Ya ok, vamos con otro tópico, vamos a hablar de seguridad en el trabajo, primero si consideras que tu trabajo trae consigo altos niveles de estrés, también está relacionada un poco con lo anterior.

E: Bueno yo creo que uno más estresa con los alumnos ahí, cuando no prestan atención en realidad, porque claro, que pasa, que si de repente no prestan atención pueden ocasionar accidentes.

I: Ya pero a ti te ha pasado que no toman atención los estudiantes en la clase.

E: O sea por lo menos yo he sido testigo en realidad como ayudantes que al no prestar atención a eso se han quemado la mano con la placa, la placa calefactora por ejemplo, ese

igual es un accidente y hay que tratarlo inmediatamente, como ese tipo de cosa, que estén sometidos a situación de peligro siendo que uno le explico y le explico no sé cuántas veces.

I: ¿Y eso te paso acá en la universidad privada o te ha pasado también la experiencia cuando hiciste ayudantía en la estatal?

E: Acá en la privada.

I: Ya ¿y crees que este fenómeno es específico a este tipo de universidad o es una cuestión que puede pasar así?

E: No yo creo que puede pasar en cualquier lado, pero depende de que los alumnos de repente uno está hablando y andan paveando, cierto?

I: Y bueno, y eso tu consideras que te estresa.

E: Sí, en realidad es bastante estresante porque de repente le puede llegar el reto a uno siendo que uno le explico, uno les dice, y le vuelve a decir entonces como que a la larga no hacen caso y es porque andan leseando, o por ejemplo el tema de los informes, que uno les dice así como chiquillos hagan el informe así, les sugiero esto, les sugiero aquello, y a la larga no hacen caso, a la larga uno gasta baba por las puras.

I: Ya ok ok, en relación a lo mismo, si has sufrido algún tipo de problema de salud físico o psicológico producto de este estrés.

E: Ah ya, en realidad he sufrido problemas a la espalda.

I: Ya ¿y a que se debe precisamente eso?

E: Que paso mucho de pie.

I: Mucho de pie, ya ok, eso tú crees que es propio como de la dinámica del laboratorio, una cuestión más práctica.

E: Eh o sea lo sufría mucho, ahora últimamente no me ha pasado tanto, siendo que igual he estado, bueno es que en realidad también inciden otros, en otras cosas que son como el

peso, otras presiones, pero por lo menos últimamente no lo he sufrido tanto, pero antes sufría mucho de la espalda por postura también.

I: Ya ok, entiendo, ya, eh hablemos de otra cosa, respecto como a la conciliación de tu trabajo como con la vida familiar, la primera pregunta es si considera que el ejercicio de tu jornada laboral te permite llevar de buena forma tu vida familiar.

E: Mmm generalmente así como profe a veces tengo la mala costumbre de dejar así las revisiones para los fines de semana, a veces, no siempre, entonces claro po, entonces no siempre puedo compartir del todo con la familia porque de repente estoy trabajando en la corrección de controles, informes, claro también depende mucho de, de la carga y depende mucho de cómo me organice durante el tiempo, por eso igual a veces trato de hacerlo durante la semana y en horario que sean así como más de horario de trabajo, o sea horario de trabajo me refiero así como horario hábiles, días hábil.

I: Días laborales.

E: Claro, a eso me refiero, para no llegar al fin de semana, pero igual a veces me queda un cachito el fin de semana.

I: Ya ya, entiendo, y respecto como al mismo tema eeh ¿crees que tu jornada afecta la realización de actividades domésticas en el hogar?

E: Sí a veces sí.

I: ¿Ya, en qué sentido?

E: Que por ejemplo llego así de repente en la tarde, entonces por ejemplo pa cocinar o hacer aseo como que no, entonces prefiero dejarlo más por el fin de semana o mis ratos libres que tengo, no se po, así tengo la tarde libre o tengo parte de la mañana libre, así que ahí aprovecho así de hacer las cosas, o sea depende de la organización en realidad.

I: Ya, eeh vamos a hablar de otra cosa, respecto como a trato justo en el trabajo, quería preguntarte si has vivido algún tipo de discriminación al interior del trabajo.

E: Discriminación no.

I: ¿Nunca, no te has sentido discriminada por ningún tipo de situación?

E: No.

I: ¿No? ya, ya, ninguno, ninguno, ninguno.

E: No de verdad, no ninguno, al contrario me han tratado súper bien.

I: Pero por ejemplo, yo lo pregunto porque suele pasar que ya he hecho varias entrevistas y la gente suele identificar como dos tipos de discriminación, las mujeres principalmente de género y los hombres hablan principalmente de grado académico, de jerarquía académica, como que este que es doctor me trato mal porque yo soy solamente licenciado o magister o ese tipo de cosa.

E: Aaah, a no acá por lo menos no, aquí por lo menos no he sufrido discriminación, por lo menos.

I: Ya, ok, ya vamos entonces con el ultimo tópico, respecto a dialogo social y relaciones laborales, primero si ¿consideras que existen dificultades para ejercer libertad de expresión o para organizarte con el resto de tus compañeros en el trabajo?

E: Libertad de expresión... mmm o sea, en realidad yo creo que hay ciertas cosas, bueno, igual uno como profe tiene que mantener ese, ese grado de distancia con el alumno y sé que igual hay ciertas cosas que son como mas, o sea hay que tener cierto nivel de reserva bajo cierto, por ejemplo opiniones y que se yo, esas cosas igual las trato de dejar de lado, pero por ejemplo si tengo que decirles algo que no están haciendo bien o algo que quizás me molesta al momento de revisar los informes, igual expreso mi molestia, en ese sentido igual no tengo tanto problema.

I: Con los estudiantes ¿pero que pasa por ejemplo con los que están a tu nivel como compañeros o por ejemplo autoridades digamos que están por sobre ti en la institución?

E: O sea es que por ejemplo, con los coordinadores y con los colegas igual no es tanto, no pa na súper bien, así de repente podemos expresar nuestra molestia por si pasa algo, eeh esas cosas pero ya después a nivel más mas jerárquico ya hay un poco más de problema

porque igual hay cierta parte que es no sé si como la coordinación ya más, más alta eeh como que yo de hecho a esa persona, que es como pseudo coordinador pero yo a él lo conocí en la USACH, pero yo no entre gracias a el acá, yo lo conocí a él como profesor y cierta forma yo a él la consideraba una persona bastante mala y de cierta forma me he dado cuenta que acá por ejemplo hay gente que entra por pituto, no por mérito ni por competencia, o sea yo por ejemplo igual, yo entre aquí por recomendación, pero yo me he mantenido acá por mis habilidades, por mis capacidades, en este sentido yo por lo menos si me he sabido sostener acá, pero por ejemplo hay otras personas que por ejemplo no son tan buenos docentes o no son tan buen ayudante pero que si han entrado por pututos y que se han mantenido ahí por eso más que por calidad.

I: Ya, y eso está como en el nivel de la carrera, es dentro de la carrera no por sobre la carrera, no como a nivel facultad...

E: Es que nosotros en realidad, nosotros realizamos trabajamos con distintas carreras, o sea nosotros entramos a las áreas de ciencias básicas y dentro del área de ciencias básicas claro, por ejemplo, en otras áreas hay claro, hay mas pituto, igual dentro de la química igual hay gente que está apitutada, eso.

I: Ya, ya ok eeh y lo otro que te quería preguntar es si consideras que existen buenas o malas relaciones con tu jefe o autoridades directas en el trabajo o indirectas también, por ejemplo ¿autoridad en la institución y ese tipo de cosas?

E: O sea con los directos míos hay buena relación, hay buena relación eeh como se llama, o sea eventualmente sí, hay buena relación.

I: Ya, ningún tipo con ese tipo de cosas.

E: O sea no, lo que sí, igual yo creo que igual es bueno mencionarlo eeh cuando yo era ayudante yo tuve un pequeño percance con uno de los coordinadores, cuando era ayudante.

I: ¿En esta universidad?

E: Sí, porque se me, se me tiro al dulce.

I: Aaah ya ok.

E: Cachai, obviamente le dije así como no, así como no usted tiene su esposa, su esposa fue mi profe, así como no, respeto respeto, pero no paso a mayores, pero si se me tiro al dulce.

I: Ya ok ok ¿pero te sentiste igualmente como acosada?

E: Fue cuatico, fue cuatico igual, fue un poco fuerte.

I: Ya ¿pero el reaccionó de buena manera?

E: Sí, no por lo menos o sea ya ahí cuando yo le dije que no y no me volvió a insistir y nada por el estilo.

I: Ya, ya ok ok, ya, que más eeh no bueno lo último es como, respecto a lo mismo si ¿crees que existe dialogo y comunicación fluida con las autoridades del trabajo? por ejemplo tu hablabas de esto de las coordinaciones.

E: O sea yo creo que hay más llegada con mis coordinadores directos, los de química más que con los de más arriba, en realidad es por un tema más burocrático en realidad.

I: Ya, ya ok.

E: Creo que eso, así que por ejemplo si nosotros tenemos un problema así como más que está fuera del alcance de los coordinadores de química entonces tenemos que ir con el coordinador más grande y ahí se arregla pero depende de la jerarquía, depende a nivel del programa.

I: Ya, tú crees que mientras más cercana a la jerárquica más rápido se soluciona.

E: Sí, todo el rato.

I: Y bueno, eso seria como las preguntas, si quieres agregar algo, alguna reflexión que haya salido como a las preguntas o algo más general lo puedes hacer igual.

E: O sea por ejemplo, a ver, bueno es que igual ahora han cambiado cosas por ejemplo en el caso ahora bueno, ahora que estamos en honorario, trabajamos con boletas y esas cosas bueno ahora vamos a estar con el tema de la salud y todo eso, pero por ejemplo a nosotros nos pasa de que, bueno en mi caso personal por lo menos yo sí tengo lagunas en el sentido

de que por ejemplo a mí el contrato por ejemplo es por semestre ya, por ejemplo de marzo a julio por ejemplo es lo que corresponde el primer semestre, de agosto a diciembre es lo que corresponde al segundo semestre, por ejemplo enero y febrero, como soy de honorario no hay tengo que trabajar en cualquier otra cosa así por ejemplo para solventarme los gastos de ahí, entonces es un poco más complicado.

I: Ya, tú lo ves como un problema eso.

E: Sí, bastante, porque igual uno no tiene una estabilidad, aparte de que por ejemplo en el segundo semestre por ejemplo la demanda baja, empieza a bajar, entonces hay menos horas entonces eso implica claro menor sueldo y todas esas cosas entonces claro, es mucho más problemático, entonces por ejemplo ahora estoy trabajando en esta universidad como profe, pero ya a partir del próximo año quiero empezar a trabajar en otras universidades para empezar a agarrar un poco más de sueldo aparte.

I: Pero vuelvo a preguntar, a ustedes no le pagan por el curso hecho, sino que por las horas hechas.

E: Exacto.

I: ¿O sea que un mismo curso, de un semestre a otro la continuación en este caso, si varia la cantidad de alumno a ustedes dan menos dinero porque son menos horas?

E: No, no exactamente, son las mismas horas, independiente de la cantidad de alumno.

I: Ya ¿entonces porque para el segundo semestre?

E: Sino que baja porque son menos cursos.

I: Aaah, o sea claro claro, pero me refería como producto de eso, ahora entiendo.

E: Son menos secciones a la larga.

I: Claro, son menos secciones.

E: Eso, a eso me refería.

I: Ya, ya y lo otro que te iba a preguntar era como tu como profesional, lo que tú eres...

E: Soy ingeniera en biotecnología.

I: Tú no has ejercido como profesionalmente tu profesión, solo te has dedicado al área académica.

E: Claro.

I: Ya, ya era por si habías trabajado alguna vez para hablar también de esa experiencia que también es importante.

E: O sea es que en realidad trabaje un tiempo, o sea no como ingeniera de por sí pero igual ya tenía, todavía no me titulaba, trabaje en una empresa de análisis químico, o sea trabaje con contrato y todo ese tema, o sea era mucho más estable y claro era un horario de trabajo definido, entonces en cambio acá si bien trabajamos a honorarios cierto tiempo, la única diferencia yo creo y la gran diferencia que es como la flexibilidad de hora, pero era.

I: ¿Ya, ya, pero en cuanto a remuneración, es similar?

E: Eeeh sí, son por ahí nomás.

I: Ya pero no es como que la experiencia sea muy distinta, es decir cómo, esto es como muy bueno y lo otro es malo, algo así.

E: O sea es que en realidad también ahí, por ejemplo cuando trabajé ahí no estaba titulada por ejemplo, entonces me pagaban como 350 mensual, pero por ejemplo acá al estar titulada trabajo menos horas y gano mucho más, o sea relativamente más entonces también depende el hecho también de tener título o no y depende mucho del tipo de pega, porque por ejemplo igual ahí en el de esa análisis químico era algo ya como más repetitivo, era algo más sistemático, en cambio acá en la universidad aquí nosotros tenemos que estar trabajando con alumnos, tenemos que estar resolviendo dudas, tenemos que estar solucionando problemas, etc., entonces claro, me imagino que igual por eso también la remuneración es mayor, aparte del título.

I: Ya, algo más que quieras agregar.

E: No, nada más.

I: Ya, eso sería entonces, muchas gracias por tu tiempo.

n) Paloma

Perfil: PNTS/ Humanidades, ciencias sociales y artes / Planta (femenino)

I: Ya paloma, empezamos entonces la entrevista, muchas gracias por acceder a la entrevista, primero preguntar, vamos a hacer preguntas de caracterización, primero ¿género femenino?

E: Femenino.

I: Ya ¿tipo de universidad a la que pertenece?

E: Una universidad privada eh que forma parte del CRUCH.

I: Ya ok ¿hace o no hace clases, o no sé si investigación en otra universidad aparte de esta?

E: No, solo esta.

I: Ya, dedicación exclusiva a este tipo de universidad, ya ¿tipo de disciplina a la que pertenece en términos académicos?

E: Yo pertenezco a la facultad de derecho de la universidad Alberto Hurtado.

I: Ya, ok ¿y año en el que ingreso al mercado laboral universitario?

E: Mmm hace, once o doce años más o menos.

I: Ya ok, la idea en la entrevista es que hablemos un poco también no solo de las condiciones actuales que tiene sino también de su trayectoria laboral, por eso le pregunto también el año en el que ingreso, si usted hizo docencia o investigación o también se desempeñó profesionalmente en otro lugar, también es importante que lo diga y quizás compararlo como viendo su trayectoria.

E: Mmm yo antes de la universidad trabajé en dos tipos de, en entidades públicas y en ONG y luego de eso ingresé al mundo académico.

I: Ya, ok ok e ingreso directamente acá a la...

E: Alberto Hurtado, a través de un proyecto, de un proyecto específico que tenía que ver con investigación acción.

I: Ya ok, entiendo, lo que le iba a preguntar, no ha hecho investigación, docencia o labores administrativas en ninguna otra universidad entonces.

E: No.

I: Ya ok, solamente acá, ya hablemos, ahora vamos con la entrevista propiamente tal, que hablemos un poco de su remuneración, primero preguntarle si considera que su salario es insuficiente respecto al costo de la vida.

E: Sí, es insuficiente respecto al costo de la vida y es insuficiente respecto de eeh el trabajo que yo hago eeh las responsabilidades, mi tiempo eeh mis, mis propias especialización que he ido teniendo eeh y lo que yo percibo como ingreso.

I: Ya ok, y respecto por ejemplo al promedio del académico, sé que a veces hablar de promedio es difícil pero uno de repente habla del promedio en la misma universidad, en toda la universidades, en la disciplina, como está ¿por sobre o debajo?

E: Lo que pasa es que, aquí ya es algo más ¿está temblando o es idea mía? ¿sí no?

I: Parece, se movió un poco la...

(interrupción)

E: Eem, sabes lo que pasa, es que aquí, bueno y por eso tal vez es como lo, eeh lo, o del anonimato, la confidencialidad, es que aquí se negocia y se uno a uno, entonces si tú me preguntas cual es el promedio de ingreso de la universidad no tengo idea y de hecho el año pasado con todo lo que fue el movimiento feminista eh y lo que surgió también entre las propias académicas internamente, una de las demandas que surgió fue justamente transparentar los sueldos po y entonces, promedio o sea yo solo aquí estoy planteando, o

sea te voy a decir algo sobre suposiciones, yo creo que estoy bajo el promedio pero sin tener claramente la información de cuál es el promedio.

I: Ya ok, lo entiendo ¿y a nivel por fuera de la universidad como lo percibe? ¿también de la misma forma?

E: Bajo, bajo el promedio de en general los pagos acá respecto a otras universidades, depende de que universidades ah, si yo me comparo con la universidad de chile en ciertos aspectos probablemente no es, no es más bajo o es similar, pero si yo me comparo con la universidad del desarrollo o con la universidad incluso la diego portales eh u otras privadas es muy probable que es más bajo, de todas maneras.

I: Ya ok, em hablemos ahora de otro tópico, de su jornada laboral, primero si tiene que realizar horas extras respecto a su jornada formal de trabajo.

E: Lo que pasa es que yo no tengo un horario eeh establecido, o sea un horario en un sentido que yo diga como en un servicio público que tú tienes que llegar a las 8 y media porque ejemplo a marcar tarjeta e irte a las 6.

I: ¿Su contrato de trabajo no establece un horario de entrada y de salida?

E: No, pero sin embargo mis horarios son eeh o sea yo trabajo en horarios vespertinos, yo trabajo, puedo trabajar el sábado em no, va más allá de eh, mis horarios van más allá de un horario formal de cumplimiento de un horario establecido y por lo tanto mi sensación es que y por eso te digo, yo creo que yo trabajo más de lo que finalmente a lo mejor en términos de ingreso se me paga.

I: Ya, ok ok, eeh y estas horas extras que hablamos, que evidentemente no son formales, por lo que explicó ¿las tiene que realizar desde el mismo lugar de trabajo desde su hogar?

E: En general desde mi casa.

I: Ok ok y lo otro que quería preguntar es que existen transcurros de jornada en que considere que la intensidad del trabajo aumenta ¿cuáles serían esos momentos?

E: No porque yo diría que en general aquí uno se autogestiona bastante los tiempos como uno se organiza y más bien si son intensos, más intensos, menos intensos mmm depende de mí, depende también de repente de algunos factores externos que se acumulan más actividades no sé, te pongo un ejemplo, la visita de un profesor invitado de otro país y que eso probablemente me puede implicar una semana de mucha intensidad de trabajo, pero, pero es algo o sea no diría que, que yo pudiera identificar en mi jornada de trabajo momentos más intensos que otros, es bastante relativo, variable, yo también puedo, tengo cierta capacidad para manejar eso...

I: Ya, pero más allá de por ejemplo, su capacidad, lo que hablábamos de estos factores externos, como que otros quizás identifica que hacen que su jornada de trabajo aumente en ciertos momentos? no necesariamente de la jornada del día, puede ser un momento del semestre, momento del mes.

E: Que son, tal vez, el trab mmm me cuesta responder eso ah fíjate, porque tiene que ver con... tal vez tiene que ver con las propias, los propios desafíos eeh personales que implica que uno se desempeñe lo mejor posible en el ámbito académico, ya sea para preparar clases, ya sea para organizar un seminario, ya sea para eeh dar eh participar en una investigación, etc.

I: Ya ok ok, eeh hablemos de otro tópico entonces, de seguridad como en el trabajo, primero preguntar si considera que su trabajo trae consigo altos niveles de estrés.

E: No.

I: Ya, usted considera que no, entonces producto de aquello ¿no ha sufrido ningún tipo de problema de salud físico o psicología por la jornada de trabajo?

E: No.

I: Ya, ok eeh ya otro tópico que quería que conversáramos era la conciliación con la vida familiar, primero si considera que el ejercicio de su jornada laboral le permite llevar de buena forma su vida familiar.

E: Lo que pasa es que en esta etapa de mi vida yo tengo la familia, tengo hijas ya más grandes por lo tanto es una etapa de mi vida familiar que me permite tener más, más tiempo disponible y te permite tener una flexibilidad por ejemplo de trabajar un sábado en la mañana o un domingo en la tarde o, pero sí me vi en algún momento donde me era difícil compatibilizar vida familiar cuando mis hijas eran más chicas, que tenía que ver con las tareas de cuidado, entonces claro, hoy día es menos porque tengo em eh hijas más grandes que dependen menos de, de mi me entiendes.

I: Sí claro.

E: De los cuidados cotidianos.

I: Pero lo vivió en su momento.

E: Lo viví.

I: Ya eso igual por eso le decía que igual de repente es bueno también mirar en retrospectiva la trayectoria laboral, si en algún momento.

E: Lo viví .

I: Ya, ya ok y ahora que ya se han independizado ya no lo ve tanto.

E: Es menos.

I: Ya ok.

E: Pero lo viví.

I: Ya, eh y lo otro que le iba a preguntar respecto al mismo tema es si afecta de alguna manera su jornada laboral la realización de las actividades domésticas en el hogar.

E: Mmm no, lo que pasa es que ahí, si yo no contara con ayuda doméstica una persona que trabaja en mi casa sería muy difícil y sería muy complicado compatibilizar ambas cosas, pero como tengo la posibilidad de tener ayuda domestica claro, me permite compatibilizarlo más, pero si no lo tuviera sería muy pesado ¿me entiendes lo que digo?

I: Si si lo entiendo, lo entiendo.

E: Y además claro yo tengo una familia donde mis ingresos o sea, mi familia no subsiste solo con mis ingresos y donde mis ingresos son mucho menores que el de mi marido entonces si yo dependiera de esto, no tuviera ayuda domestica todo esto sería mucho más difícil.

I: Ya ok ok.

E: Te fijas.

I: Si, si lo entiendo, lo entiendo eeh ya, le voy a preguntar sobre otro tópico, sobre trato justo en el trabajo, primero si has vivido algún tipo de discriminación al interior de su trabajo o en su trayectoria laboral.

E: Yo creo que sí , eh y yo creo que la he vivido porque yo creo que en, no sé si tanto en la universidad pero en la facultad, es una facultad muy masculina eeh y yo creo que sí, yo he sentido que por los temas que yo trabajo y por el hecho de ser mujer han habido momento en que si eso, he sentido la discriminación.

I: Ya, ya ok, en ese sentido profundizar quizás por parte de quienes, no con nombre y apellido ¿pero ciertas figuras, como sus pares, autoridades por sobre usted, que tipo de autoridades?

E: Si yo creo que autoridades principalmente, autoridades y pares, algunos pares claro, o sea yo creo que el hecho de ser mujer eeh en el mundo académico o en ciertos ámbitos del mundo académico uno se siente más desfavorecida eeh en, en distinto aspecto eeh probablemente en los sueldos, que como te digo, yo no lo tengo claro, probablemente los sueldo, probablemente en los procesos de toma de decisiones em y, y un poco también lo que le pasa a las propias estudiantes ah eeh que yo he ido escuchando en este último tiempo, cuando las estudiantes dicen bueno, en una sala pareciera que los hombres hablan más porque sus opiniones son más tomadas en cuenta y yo creo que eso también se reproduce en el mundo de las mujeres en lo académico.

I: Ya ¿usted considera que pese a su experticia y pese a su lugar en la planta docente se ha sentido como menospreciadas sus posiciones respecto a otro?

E: O sea no sé si tanto menospreciada, pero probablemente menos considerada.

I: Ignorada en esos casos, ya ok ok ok.

E: Sí.

I: Ya, eso, y le iba a preguntar un poco como, me hablo como de autoridades, hasta que nivel de autoridad? como inmediata o aún podemos, porque igualmente hay un tema de autoridad desde el rector hacia abajo.

E: No, en distintos niveles, sí.

I: Ya y en ese sentido ¿cuáles serían como el nivel que usted ha percibido esa discriminación?

(interrupción)

E: Eeeh sí, en distintos niveles, sobre todo con las autoridades masculinas, especialmente, o sea sí, para ustedes masculino.

I: Ya pero en los distintos niveles, tanto, puede ser en la misma facultad, por sobre la facultad, es una cuestión transversal en ese sentido.

E: Sí, absolutamente.

I: Ya ok y lo último que le quería preguntar es un poco también relacionado con lo anterior es respecto al dialogo y las relaciones laborales entre los distintos como miembro de la comunidad en la que trabaja, primero si considera que existen dificultades para ejercer su libertad de expresión o para organizarse con el resto de sus compañeros de trabajo.

E: Es todo un tema acá porque, si yo creo que en esta universidad en particular, tengo la impresión que es compleja em, es compleja la organización entre los propios académicos, yo diría que entre los administrativos y el personal no académico em está, es más, más fácil, pero el caso de los académicos sí es más complejo porque en el fondo ahí se produce algo extraño para mi gusto, por una parte eeeh la relación que se establece con la autoridad

a propósito de las demandas laborales y la relación que uno tiene con la autoridad en el plano más académico, como que, como que fueran dos aspectos disociados.

I: Ya ya ¿pero eso lo ve usted como a nivel como un discurso que quizás se replica como desde la autoridad hacia ustedes como académicos o como que entre los mismos académicos se da esa noción?

E: Las dos cosas.

I: Como, porque igual esto también lo he visto quizás en el terreno con las otras entrevistas, que se habla un poco esta cuestión de no sentirse como un trabajador desde el mundo académico, por lo tanto no hay para que organizarse.

E: Tal cual, tal cual.

I: ¿Usted lo siente aquí?

E: También, sí, como que uno tuviera una calidad distinta.

I: Ya, ya ok ok.

E: Cuando tenemos...

I: Y usted como, por lo que entiendo, no adscribe a esa posición pero, cual es el argumento que quizás se esboza para afirmar aquello, que es lo que cree que se argumenta como para no considerarse un trabajador.

E: Es como que ser trabajador, esto es una suposición mía, o una interpretación mía, como que ser trabajador sea otra categoría.

I: ¿Ya, como una cuestión quizás de prestigio?

E: Claro claro, exactamente.

I: Ya.

E: Em y esta como esto de diferenciarse del trabajador em del trabajador no académico, del trabajador que cumple una función administrativa u otra.

I: Ya ok, lo entiendo, lo entiendo eeh y lo otro que quería preguntar es si considera que existen buenas o malas relaciones con su jefe o autoridades en el trabajo.

E: Yo diría que en general son buenas, en lo, en lo formal, en lo laboral en general son buenas eeh pero porque yo también creo que aquí, al menos mi experiencia eeh cuesta, por una cosa de cultura organizacional eeh cultura institucional eeh cuesta eh, porque como las negociaciones son personales, más bien entonces eeh lo académico, en lo, en lo, en la dimensión de lo laboral que tiene que ver con la función que uno cumple yo creo que en general bastante bien, a la hora de comenzar a hablar de las condiciones en las cuales uno trabaja la cosa se pone un poco más compleja.

I: Entiendo.

E: Te fijas.

I: Ya ¿y a que se debe aquello?

E: Yo creo que está muy dado por la cultura institucional, una cultura como que, que también está un poco marcada por el mundo jesuita en el sentido de que eeh eeh tal vez se espera mucho en algunos casos de, de esto de, del trabajo, del trabajo eeh hartoo trabajo voluntario, hartoo trabajo, trabajo voluntario en el sentido de estar siempre dispuesto eeh y que, por eso te digo que es una cuestión más institucional cultural y que viene dado de la propia cultura jesuita o...

I: Ya, pero eso usted lo ve como una particularidad en esta institución.

E: Si si totalmente.

I: Y como, como lo pensaría por ejemplo saliendo un poco de estas paredes, porque quizás este fenómeno probablemente usted cree que se replica en otros lados, porque estaría dado.

E: Mmm no, no, yo creo que es muy particular de acá.

I: Usted cree que es de acá, ya.

E: Sí, yo creo que es muy particular de acá y que tiene que ver con una cultura institucional muy propia del mundo jesuita, sí.

I: Ya, ok ok ok, eem ya y la última pregunta que le quería hacer es si existe un dialogo y comunicación fluida con sus autoridades en el trabajo, esto puede ser tanto a nivel como inmediato como también autoridades bien lejanas como el rector.

E: No en general sí, yo creo que aquí las relaciones son fluidas en ese ámbito, sí, al menos para mí, en mi experiencia, o sea si yo tengo que comunicarme con la decana de mi facultad es algo muy fácil y si me tengo que comunicar con el vice rector académico, con el vice rector de integración o con el propio rector en el fondo hay un acceso, es accesible.

I: Ya, ya lo entiendo, en realidad esas son las preguntas de la entrevista, quería saber si quería agregar algún comentario o algo que quisiera recalcar, puntualizar o enfatizar.

E: No como que me quedo como para pensarlo no, esto que tu planteaste y que pareciera que se da en distintos lados, es que el académico como que no se considerara trabajador, como que no, no se sintiera parte de esa categoría, es algo bien, como que me, no no, es más bien una reflexión mía, como para profundizar, me parece interesante si tú has encontrado ese hallazgo, me parece un súper interesante hallazgo.

I: De hecho, hubieron profesores que decían que mi tema no era importante por eso, porque no existía algo así como el trabajo académico, porque ellos no se sentían como trabajadores, por tanto, si no había trabajo no había precarización, no había explotación.

E: Guaaaau, que terrible, claro, bueno, gran tema, o sea yo creo que sí, claro que existe el trabajador académico y claro que hay precarización, lo que pasa es que está mucho más negado y claro yo también creo que fíjate que el movimiento feminista de las estudiantes ha permitido eh develar un poco esto, desde las propias mujeres académicas, efectivamente hay trabajo académico, hay precarización, hay desigualdad también por el hecho de estar en un sistema muy machista, muy patriarcal, etc. Eso.

I: ¿Algo más que quisiese agregar?

E: No.

I: Ya, eso sería entonces, muchas gracias.

E: Ya, te dejo porque tenía otra reunión ahora...

o) María

Perfil: PNTNS/ Ciencias naturales, salud e ingeniería / Planta (femenino)

I: Eeh me había dicho su nombre .

E: Mi nombre es María.

I: María, vamos a referirnos a en todo momento a María en la investigación, ya primero voy a hacerle algunas preguntas respecto a usted, primero su género ¿femenino cierto?

E: Sí.

I: ¿Tipo de universidad en la que realiza docencia o investigación?

E: Privada.

I: ¿Solamente aquí en esta universidad?

E: Solamente aquí.

I: Ya ¿tipo de disciplina a la que pertenece en términos académicos?

E: Yo soy ingeniero agrónomo, con un doctorado en bioquímica.

I: Ya.

E: Pero estoy realizando las investigaciones en el área de educación.

I: Educación...

E: Sí.

I: ¿Pero respecto al área de ciencias?

E: Sí.

I: Ah ya, ok y año al que ingreso al mercado laboral después de egresar en este caso en su carrera, o en el que se pudo insertar.

E: En realidad yo empecé a trabajar antes de terminar, empecé a trabajar en el año 1990.

I: ¿Ya y todavía era estudiante?

E: Sí.

I: ¿Mas o menos en que año de la carrera?

E: Mmm estaba en cuarto.

I: Ya, ya ok, entonces se insertó un poco antes de regresar.

E: Sí.

I: Ya ok y tipo de contrato que tiene acá en esta universidad.

E: Indefinido.

I: Indefinido, ya ok, de planta.

E: Planta.

I: Ok, empecemos con las preguntas entonces, primero quería que conversáramos un poco de su remuneración, si considera que el salario que recibe acá es insuficiente respecto al costo de la vida.

E: Mmm no.

I: Para nada, no tiene ningún problema con... ya ¿solamente realiza clases acá?

E: Sí.

I: ¿Ya, y no tiene ningún otro trabajo por fuera de acá?

E: Mamá.

I: Ah, sí, pero trabajo remunerado en este caso.

E: No.

I: Que por ejemplo tenga por ejemplo un proyecto independiente.

E: No.

I: Nada, ah ya, ok, lo otro, usted antes de hacer clases acá se, digamos ¿tuvo algún tipo de trabajo en otra institución de educación superior?

E: Sí, hice clases en la universidad de Chile.

I: Ya, la idea es que igualmente las preguntas pueda ir comparando quizás momentos de su trayectoria con el actual, también es interesante saber si además tuvo experiencia en otras universidades, en este caso universidad de tipo estatal, también es positivo para la investigación.

E: Sí, pero eso fue hace mucho tiempo.

I: ¿más o menos cuántos años lleva acá?

E: Empecé acá el 95, con contrato, la práctica el 90, 95 fue con contrato, en la Chile partí el 90 también y estuve ahí hasta el 93.

I: O sea lleva casi 24 años en esta institución, ya ok, eeh y respecto como a si su salario considera que esté por debajo o por sobre el promedio del académico.

E: Mmm no me he puesto a investigar.

I: ¿No? pero ni siquiera usted lo siente que sea...

E: Eeh no.

I: ¿Y con respecto por ejemplo a los profesionales, porque usted es ingeniera agrónoma, como respecto a los ingenieros agrónomos?

E: Es que es muy variable, es muy variable porque agronomía pasa por, por etapas, tiene un ciclo, y hay ocasiones digamos en que se está bien y hay otras ocasiones que no está tan bien, pero son ciclos, realmente nunca me lo he cuestionado.

I: Ya ya, también.

E: Soy atípica.

I: Ah ya ya, pero no es como que por ejemplo en el momento actual considere que está en una posición mejor a que fuera solamente agrónoma por ejemplo, a eso me refiero.

E: Ah... mmm, no sabría responderle, porque no me he puesto en el, en el caso con mis compañeros digamos no, sé que están en lugares muy diversos, hay algunos que están sin trabajo, otros trabajando bien, otros... pero no, nunca hemos tocado el tema remuneraciones.

I: Ok ok, hablemos ahora de su jornada laboral, primero le quería preguntar si tiene que realizar horas extras respecto a su jornada formal de trabajo.

E: Eeeh formalmente no realizo horas extras...

I: Pero en la práctica.

E: Pero si tengo que terminar algo lo tengo que terminar y es algo que uno, por la formación de uno, yo claro podría decir sabes que sigo mañana pero por mi naturaleza, por mi formación, si empiezo algo tengo que terminarlo.

I: Ok ok entiendo ¿y eso lo realiza comúnmente aquí mismo en su lugar de trabajo, desde la casa?

E: Antiguamente me llevaba trabajo para la casa, ahora no.

I: ¿Y qué tipo de trabajo es el que se llevaba usted para la casa?

E: Pruebas.

I: Ya, ya principalmente revisión de pruebas.

E: Pruebas, revisión de pruebas o alguna otra cosa chica pero no más.

I: Lo otro que quería preguntar, usted aquí en la universidad que labores en específico cumple, realiza docencia, investigación...

E: Hago docencia em, administración y entre medio investigación.

I: Ya, hace de las tres, tres tipos de trabajo, genial, y le iba a preguntar si existen momentos en el transcurso de su jornada laboral en que considere que la intensidad del trabajo aumenta y cuales serían esos.

E: Hay momento en que aumenta, pero es parte del proceso, ya es parte del proceso, uno sabe que hay determinado meses en el cual hay más trabajo y...

I: ¿Que eso se debe ah?

E: Eso es, son los procesos de la institución, eso lo sabe, por ejemplo inscripción de asignatura es un pick, eso es sabido no es algo que uno diga me llevo esto de sorpresa, no, son procesos, entonces uno sabe que hay momentos durante el año académico en que hay mayor eh, premura en, en resolver situaciones y hay otros en que es un poquito más relajado.

I: Ya entiendo, eh, hablamos ahora de seguridad laboral, primero si considera que su trabajo trae consigo altos niveles de estrés.

E: Mmm, mmm, hay momentos en los cuales uno se siente un poco estresada, pero eso también implica en que uno tiene que aprender a manejarlo, administrar bien sus tiempos, para que eso no ocurra.

I: ¿Y esos momentos coinciden de alguna forma con lo que hablábamos anteriormente de donde aumenta la intensidad?

E: Exactamente, exactamente, pero uno con el tiempo va, va relajándose, conoce estrategias entonces toma las cosas con tiempo.

I: ¿Qué tipo de estrategia cree usted que utiliza para resolver aquello?

E: Por ejemplo si sé que hay determinado evento que tiene que ocurrir con tal fecha es hacerlo antes, cosa que uno pueda manejar con tiempo, no es que estar encima y si sabe uno que la fecha está muy encima sabe que no se puede lograr en ese momento se logrará para el segundo momento.

I: ¿Ya, ya, pero actualmente no es algo que le traiga mucho problema?

E: No me genera problema, no.

I: Y derivado de aquello, producto de aquello, en problemas de salud tanto físico como psicológico ¿nunca ningún problema?

E: No, no, cansancio nomas, pero eso es natural.

I: Ya, ok, ahora hablemos un poco de eh la conciliación con la vida familiar, lo primero que le quería preguntar es si considera que el ejercicio de su jornada laboral le permite llevar de buena forma su vida familiar.

E: En realidad eh, es parte importante tener siempre presente a los hijos, no es que uno esté pendiente y que deje de hacer algo por la familia digamos, uno está atento, genera estrategias para, para estar con ellos, estar con las familias y también trabajar, que es distinto, o sea está la opción, uno trabaja o se queda en la casa cuidando a los hijos y yo elegí trabajar y los hijos mantengo una buena relación con ellos eeeh si podría hacer mas no lo sé, porque ellos están en la etapa adolescente, siempre estamos con ellos en todo lo que tiene que ver con colegios, actividades, siempre presente, o sea siento que no hay un mayor estrés, acá no me dicen no puedes ir.

I: A eso principalmente, si usted cree que se le ha impedido algún tipo de...

E: No no, para nada.

I: De aspecto de ser padre, madre.

E: Para nada, para nada, para nada.

I: Ya.

E: Para nada, para nada y eso mismo uno lo transmite al resto, si tienes que salir porque tiene que llevar al hijo al médico tiene que salir porque tiene que llevar al hijo al médico, lógico.

I: Ya, ok y respecto a lo mismo, si afecta de alguna forma y de qué forma en este caso le afecta la realización de actividades domésticas en su hogar, el tema del trabajo.

E: Mmm, si a veces es agotante, pero... es parte del, es el costo de alternativa.

I: Ya.

E: Es el costo de alternativa po.

I: Ya, ya, pero lo ve en ese caso, usted se da cuenta de que...

E: Eso es costo de alternativa.

I: Hay cosas que se dejan de lado.

E: Sí, sí, es el costo de alternativa, entonces uno se va adecuando, eh si yo quiero esto tengo que decidir, no puedo estar en ambas partes a la vez, no puedo estar haciendo el aseo en mi casa y estar acá entonces eh estoy acá y la casa se tendrá que llevar de una manera que permita compatibilizar ambas cosas.

I: Ya ok, y ese tipo, esa manera de llevar como las cosas en el hogar no considera por ejemplo que le, se le, de alguna forma le genera una sobrecargar sumado a esto de la jornada laboral acá.

E: Sí y no sabes que, nosotros criamos a los hijos pensando en que van a ser esposos y esposas y que por lo tanto como futuros esposos y futuro esposa tienen que colaborar con la nueva familia que van a generar, entonces tienen que trabajar en la casa.

I: Y usted cree también, además de sus hijos que por ejemplo su relación, usted tiene pareja cierto, con su pareja también digamos es como bien distribuida.

E: Sí.

I: ¿Se dividen bien las labores?

E: Sí.

I: Ya.

E: Sí.

I: Ok, entonces el estrés no recae en un específicamente.

E: No, no recae en uno, recae en todos.

I: Ya, muy bien, excelente, pasemos a otro tópico, le quería preguntar sobre discriminación en su trabajo, si ¿ha vivido algún tipo de discriminación alguna vez?

E: No, yo personalmente no.

I: Nunca, en ningún momento, fuera de institución, acá.

E: Mmm no, no, en el tema laboral nunca.

I: Ya ok.

E: En tema laboral nunca.

I: Porque comúnmente los académicos, porque yo igual llevo varias entrevistas, lo que más sale son dos temas, en temas de mujeres hacia principalmente la discriminación de género y los hombres aluden principalmente entre tipos de grados y tipos de contratos al interior de la universidad, que se yo, que tienen mayor doctorado y ellos discriminan a otros, por eso le digo.

E: Eeeh no, yo llegue acá siendo, recién titulada me contrataron y no sentí que hubiera discriminación, me sentí muy acogida eeeh me he sentido bien, he pasado por distintos cargos en la institución y no he visto, no he percibido discriminación.

I: Ya, ya ok.

E: No he percibido discriminación.

I: Ya, ok y por ultimo quería preguntar, respecto a situaciones de dialogo y relaciones laborales principalmente con otros pares al interior de la institución, primero si

considera que existen dificultades para ejercer su libertad de expresión o para organizarse con el resto de sus compañeros de trabajo.

E: No, no, de hecho trabajamos muy bien en equipo, o sea no, no hay ningún tema, tenemos una comunicación súper fluida, tomo el teléfono los llamo, no hay ningún tema en ese sentido o sea si hay, de hecho, o sea yo trabajo mucho con ellos porque participamos de muchas actividades conjuntas, entonces yo no veo que hayan ningún problema en eso.

I: ¿Y respecto a temas de libertad de expresión?

E: Es que... no hay problema con eso, no hay problema con eso, yo participo de un coloquio donde todos participamos, hablamos.

I: Ya, no ha vivido ningún tipo de censura alguna vez nada.

E: No, no, no, yo no he percibido ninguno, a lo que a mí respecta, en lo que a mí respecta no.

I: Eh y la otra pregunta dice si considera que existen buenas o malas relaciones con su jefe o autoridades directas en el trabajo.

E: No, no no, gracias a dios tenemos muy buena relación, de repente uno se enoja pero eso es parte de, de que somos personas humanas, pero en general tenemos muy buenas relaciones y es justamente eso mismo lo que uno quiere eeh propiciar que sea hacia el resto, las personas que dependen de uno, porque es el ambiente cálido, de hecho ciencias básicas es una, un departamento que puede ser, podría llegar a ser muy conflictivo porque estamos hablando de ciencia dura y que recibe los estudiantes de ingreso pero en este caso es un ambiente muy grato el que hemos logrado formar.

I: Ya, tanto como de su, la (no se entiende) hacia abajo como lo que usted percibe hacia arriba.

E: Hacia arriba sí, yo con mis pares nos reunimos, físicamente, por video conferencia.

I: Ya, genial, y lo último igual, un poco lo que ya habíamos hablando, si existe comunicación fluida con la autoridad en el trabajo.

E: Sí si existe.

I: ¿No hay ningún problema?

E: No.

I: ¿Ni siquiera con aquellos que estén muy encima, que se yo estoy pensando en rectores hacia abajo, no hay ningún problema?

E: No, no, no hay ningún problema, nosotros tenemos reuniones periódicas y si es necesario conversar con ellos uno conversa, tenemos son de puertas abiertas, dirección académica, rectoría, decanatura no hay tema.

I: Ya, genial genial.

E: Son personas cercanas.

I: Ya, mire esas son las preguntas, ahora si usted quiere agregar algo a lo que hemos conversado seria genial, algo que cree que no se ha profundizado, no se ha hablado, respecto a su profesión, su trayectoria laboral.

E: Mmm no, no en general me he sentido muy bien tratada acá, muy bien acogida y eso permite que uno permanezca en el tiempo, entonces uno ve el ambiente, el ambiente es muy agradable, no es un suplicio venir a trabajar, uno es un agrado y de repente el tiempo pasa volando y uno no se da ni cuenta, y uno participa en muchas actividades porque se siente grato trabajar.

I: Claro, claro.

E: Los pares, hay respeto entre los pares, uno aprecia y valora las ideas del otro que pueden complementar la visión que uno tiene.

I: Ya.

E: Entonces eso es muy importante.

I: Yapo.

E: Que, no sé si se de en todas partes igual, pero acá yo me siento muy cómoda.

I: Ya, eso sería entonces, si no tiene nada más que decir lo dejamos hasta acá, muchas gracias.

p) Alejandra B

Perfil: Estatal -PNTS/ Humanidades, ciencias sociales y artes / Honorario (femenino)

I: Ya Alejandra, muchas gracias por acceder a la entrevista, vamos a empezar con preguntas de caracterización.

E: Claro.

I: Lo primero ¿género femenino?

E: Sí.

I: Ya, tipo de universidad a la que pertenece clase docencia o investigación.

E: Universidad estatal.

I: Ya ¿solamente universidad estatal?

E: Aja.

I: Ya, eeh durante la entrevista le voy a estar preguntando por tu empleo en esta universidad, pero si tienes otro trabajo también es bueno que lo digas, así como si has trabajado en otra universidad o institución también es bueno que lo vayas diferenciando a medida que vayas hablando, por ejemplo actualmente estoy así, pero ¿anteriormente había vivido otra experiencia, etc. trabajas en otro lado cierto?

E: Sí.

I: Ya ¿qué empleo tienes?

E: Soy encargada de estudios de otra universidad estatal.

I: Ya ¿pero no docencia ni investigación?

E: No, en este momento no.

I: Ya, ok ¿tipo de disciplinas que perteneces en términos académico?

E: Ciencias sociales.

I: Ya, año en el que ingreso al mercado laboral universitario.

E: Haciendo clases como académica porque antes uno ayudante y otro tipo de cosas, académica es más.

I: Diferéncialo si quieres.

E: Ya, ayudante como desde el año 2004 em y docente debe ser como del año 2010 aproximadamente, pero sí, uno más o uno menos, por ahí.

I: ¿Tipo de contrato?

E: Prestadora de servicio a honorarios.

I: Honorarios.

E: Sí, así dice textual, hoy día revise mi convenio antes de venir a la entrevista para decírtelo claramente, eso dice arriba.

I: ¿En ambos trabajos?

E: Si en ambos trabajos.

I: ¿O sea no tienes contrato planta en ningún lado?

E: En ninguna parte.

I: Ya ok, ya vamos a empezar con las preguntas, primero vamos a hablar un poco de la remuneración, primero si ¿consideras que tu salario es insuficiente respecto al costo de la vida?

E: ¿Mi salario como académico?

I: Ambas, diferéncialo si quieres.

E: ¿En ambos? no mi salario es bastante suficiente.

I: ¿Y cómo solo como académico por ejemplo?

E: O sea considerando que yo hago muy pocas clases, si las horas que hago fueran más eh como proporcionalmente sería un buen salario.

I: Ya, o sea no crees que sea bajo?

E: No.

I: Ok y la otra pregunta es si ¿crees que este salario está por debajo del académico promedio? solamente en este caso en el trabajo como académica.

E: Considerando académico promedio, el académico de todas las universidades como del país, yo creo que no.

I: ¿Los puedes diferenciar?

E: Claro, porque en la universidad en la que trabajo y en la facultad en realidad, en la facultad específica que yo trabajo estoy casi segura que los salarios son superiores al resto de las otras facultades.

I: Ya.

E: Si.

I: Y podemos agregar igual en la investigación pero es un tema recurrente, se habla de que hay una desnivelación como de, de en las carreras que tienen mayor, mayores ingresos en el ámbito profesional para retener a aquellos académicos se les paga más para hacerlo competitivo.

E: Totalmente.

I: ¿Le ha pasado...?

E: Totalmente y por eso es más fácil yo creo algunas veces tener profesores con convenios a honorarios en las universidades estatales, porque no te tienes que ajustar a las escalas

específicas que tiene la universidad, entonces puedes pagarle más a la persona que quieres que haga clases sin tener que darle explicaciones a nadie.

I: Entonces, recapitulando, tu tendrías, consideras que sobre el académico promedio en general si mucho mejor, pero esta como en el promedio de en este caso el área en específico que es economía, que en economía sería mucho más alto que en otra área.

E: Sí, yo creo que, y no solo en universidades estatales sino que en toda las universidades que conozco, en las facultades que tienen las carreras de ingeniería, economía o medicina los salarios son mayores.

I: ¿Y eso crees tú que respecto un criterio de mercado?

E: Es que... sí en un, en un tema porque las personas que trabajan en esa área manejan otros montos cachai, entonces en su vida diaria, entonces no, yo he sabido de profesores que encuentran que es un poco, que en sus áreas los ingresos son tan alto en comparación con el promedio del país en todo sentido, que el hacer clases es como mejor no me pagues si me vas a pagar este sueldo de profesor, pa sentir que lo estoy haciendo por gusto, porque es un poco hasta ofensivo los montos que se pagan en algunas universidades.

I: Eso es lo que dicen los profesores...

E: Ciertos profesores, que son en un...

I: ¿Pero tu consideras que sea ofensivo realmente?

E: No, porque mucho de los profesores trabajan en muchas universidades siempre, entonces en el fondo es su sueldo completo, no es como en mi caso que tengo otro sueldo que es en mi trabajo como de completo, pero si alguien se dedica a la educación estos sueldos son bastante estándar en realidad.

I: Ya, ya ok ok, vamos con otro apartado de la entrevista, hablamos de tu jornada laboral, aquí igual sería bueno que fueras comparando quizás los trabajos que tienes actualmente y si has trabajado en otros lugares también, eso ayuda harto para diferenciar como eh distintas jornadas de trabajo, cuando entendemos jornada es

como tu semana completa, tu mes completo ¿ya? eeh primero si ¿tienes que realizar horas extras a la jornada normal de trabajo?

E: No.

I: ¿No tienes que realizar horas extras?

E: No, no es usual para nada, solo en casos excepcionales, de verdad excepcionales podría hacer algunas horas extras, pero...

I: ¿Eso en ambos trabajos?

E: En ambos trabajos, en el trabajo, tengo un trabajo full time que no es de académico pero también es en universidad, tengo jornada completa, 44 horas a la semana, estándar de oficinista por decirlo de esa manera y mi trabajo como académica yo realizo em, em dos secciones de un mismo curso que tiene la mitad de las horas de clases de un curso normal de la universidad, entonces yo hago dos veces a la semana una clase que dura una hora veinte.

I: Y respecto por ejemplo a la, específicamente al curso que tienes ¿no tienes que establecer ningún tipo de horas extras? ¿qué pasa por ejemplo con la revisión de pruebas o eso está contemplado dentro el contrato?

E: No po, no está contemplado dentro del contrato, de hecho mi contrato no especifica cuantas horas de clase hago ni nada, simplemente dice que dicto la cátedra tanto en el semestre tanto, así de poco específico, todo los otros detalles tú los coordinas como con los coordinadores de los ramos en la universidad y claro, yo tengo que una, dos veces por semestre ir en otro horario a tomar prueba, la prueba solemne que es una vez por semestre y el examen, que también es como por fuera del horario como normal que yo hubiera hecho clases, el tema de corrección de pruebas y trabajo tu más o menos lo organizas, porque yo igual tengo ayudantes, entonces eventualmente podría derivar todo ese tipo de trabajo en los ayudantes, yo particularmente no lo hago, reviso más o menos la mitad de las cosas del semestre yo por un tema personal nomas, que me gusta en control de cómo le está yendo a los estudiantes, pero en caso extremos por ejemplo de que yo no tuviera tiempo tengo un ayudante para los dos ramos completa, eeh en la universidad de ocupan tres tipos de

ayudantes, el que se llama como ad honorem que es para pocas cosas, ayudante de medio tiempo y ayudante completo, mi ayudante es completa, entonces yo podría pedirle a ella que revisara absolutamente todos los ejercicios y trabajos si quisiera.

I: ¿Ese ayudante no sale de tu bolsillo?

E: No, lo paga la universidad.

I: Ya ok, entendido, pero en el fondo entonces, eh tu contrato no especifica tu horario formal.

E: No, solo especifica la cátedra que yo voy a impartir.

I: Ya, ya ok, eeh, ya, con el mismo tema, como si has tenido que realizar estas horas extras que evidentemente no son formales porque no están en tu contrato, eeh por ejemplo desde tu hogar, en algún momento en algún tipo como ocasión.

E: Si, la naturaleza del ramo que yo imparto tiene evaluaciones que se hacen con videos, entonces yo en mi casa los fines de semana reviso los videos de mis estudiantes y los califico.

I: Ya, ya y aparte de eso ¿alguna otra cosa que consideres?

E: No, eso era, lo demás son tareas muy básicas como ejercicios simples que claro lo hace el ayudante o yo, pero realmente como consumidor de tiempo es cuando tengo que hacer evaluaciones como elementos audiovisuales que tienes que tener un computador, audífonos para escuchar un tiempo determinado, no es una actividad que pueda hacer realizando otra cosa por ejemplo, tiene que ser dedicada cien por ciento a la revisión del video, del audio, del material audiovisual y todo ese tipo de cosa.

I: Ya, ok ok, y esta como horas extras que tú haces de repente fuera del horario de la clase al fin y al cabo ¿no te genera algún tipo de problema con tu otro trabajo que tienes un horario de oficina? entiendo por ejemplo que están de 9 a 6, salir después de las 6, tener que revisar las cosas, ¿puede ser agotador?

E: Sí, el periodo de pruebas solemne o de examen, alguno de los dos, si en el otro trabajo estoy justo con una época con alta carga laboral es un poco complicado, he tenido que un par de veces dedicar un fin de semana completo por ejemplo porque durante la semana es imposible, y tú sabes que en las universidades los alumnos si no tienen las notas en quince días te llegan 60 mails de reclamos entonces a veces si he tenido que dedicar, no sé, diez horas un día completo de fin de semana solo para poder quedar al día con las notas del ramo.

I: Ya, apropósito de eso quería preguntar si existen momento en el transcurso de tu jornada laboral que consideras que la intensidad del trabajo aumenta, además del que me acabas de decir, no necesariamente dentro del día o la semana sino que ¿a veces dentro del semestre?

E: Sí, en ambos trabajos em, la, como la parte temporal en la universidades es bastante distinta, tú tienes alta carga laboral cuando parte un semestre, a mitad de semestre cuando vienen las evaluaciones mayores, a finales de semestre cuando tienes que tener resultados, reportes y todo ese tipo de cosas, en los dos trabajos dependo de esos tiempos.

I: ¿Se te topan?

E: Se topan, claro, o sea en la época que tú, en uno de mis trabajos tengo que hacer reporte de notas, promedios generales institucionales y ese tipo de cosa es la misma época donde estoy aplicando los exámenes a mis alumnos, entonces los dos, las épocas de alto trabajo son las mismas en los dos, entonces es un poco complejo.

(interrupción)

I: Ya, el otro tópico que quería conversar contigo es de la seguridad en el trabajo, primero, si consideras que tu trabajo trae consigo altos niveles de estrés, puede ser, solo académico, los dos que tienes, diferenciarlos con los que has tenido para comparar.

E: Sí, eso es como complejo porque como siempre he trabajado en áreas similares es difícil compararse como con el estrés general de la población que es muy alto siempre, pero sí, em, mi trabajo como académico no tiene un nivel de estrés tan alto porque el ramo que yo

hago, hago siempre el mismo hace muchos años, ya sea a pesar de que cambiamos la metodología, los temas, los ejercicios, los ejemplos, no es que tenga que estar en la vanguardia de algún tema o permanente estudio haciendo investigación, solamente es un poco estresante en el momento que no sé, hay semestre que a veces tengo 3 cursos y eso podría llegar a ser 105 o 110 alumnos.

I: ¿Curso sección?

E: Claro, del mismo ramo, y puedo llegar a tener ciento diez alumnos en un semestre y ahí poner notas y revisar cosas puede ser estresante por el tiempo que tienes que dedicarle, en mi otro trabajo el nivel de estrés también está relacionado con, con la coyuntura a veces que tiene que responder con información difícil de conseguir o de analizar en tiempos cortos y porque soy responsable de un área completa, entonces ahí tiene como nivel de estrés asociado, pero no creo que sea como superior en demasía como a un estrés de, de trabajo normal del mismo rango, me refiero de que tenga responsabilidad, jefatura y ese tipo de cosas, no, no tengo como extras por así decirlo.

I: Y como relacionado con lo mismo, si ¿alguna vez has tenido un problema de salud físico o psicológico relacionado a eso?

E: No.

I: ¿Ni siquiera en otro trabajo?

E: No, en general, ay, es que cuesta pensar en eso, uno asume que no, pero ahora que lo pienso sí, si he tenido problemas de salud que yo no relacionaba con estrés pero eventualmente si, tuve una cosa muy extraña el año pasado que se llama como espasmos esofágicos, que, que tu esófago se cierra o salta y supuestamente no tiene causa, es por estrés y...

I: ¿Y eso lo supiste yendo al médico?

E: Sí y años anteriores tenía problemas como con mis manos que yo pensaba que era derivado de tendinitis y es porque el estrés te hace hacer movimientos inusuales con los

dedos en la noche y después y se te gasta el colágeno y el cartílago de los dedos y te duelen, pero son manifestaciones de tu cuerpo de estrés.

I: ¿Eso tu no lo sientes como un problema constantemente pero te das cuenta que lo tienes producto de?

E: Claro, en épocas específicas a veces, no es constante y tampoco son como problemas como, como tan graves tampoco pero...

I: ¿Da cuenta de la intensidad del trabajo?

E: Sí, pero como que es difícil asociarlo, uno como que al día a día no te día cuenta y a veces como tu revisas tus enfermedades cuando ya paso un tiempo, entonces la época de estrés ya fue y tu después vas al médico porque mira estoy teniendo esto y no, entonces es difícil asociarlo, pero puede ser que tenga relación.

I: O sea, al menos tú lo asocias a eso ¿y el medico que te dijo?

E: Sí, estrés, yo creo que el hecho de tener dos trabajos y tener que compatibilizarlos muchas veces y es como no sé, los dos días de la semana que hago clase mi jornada salgo a las 8 y cuarto de la mañana de la casa y llego a las 9 y media.

I: Claro, jornadas extensas.

E: Entonces, aunque en el día no haga cosas tan estresante ya el no tener descanso en esa jornada extensa te agota.

I: Ya, ok hablemos de otra cosa, hablemos de conciliación con la vida familiar, lo primero que quería preguntar es que si tu ejercicio de tu jornada te permite llevar de buena forma tu vida familiar.

E: Mi vida familiar es bastante limitada, yo no tengo hijos y soy soltera y mi familia no vive en Santiago entonces eeh mí, mi única manera de contactarme con ellos ponte tú los fines de semana, entonces como en la semana tener jornadas largas no me afecta y aparte mi pareja tiene jornadas largas igual aunque no tiene dos trabajos ni es académico entonces no es como que alguien esté en la casa y el otro no porque está trabajando, los dos llegamos

tarde entonces no se nota, pero yo creo que el mismo trabajo y la misma jornada para una persona por ejemplo con hijos seria complejo.

I: Ya, ya ok ok ok, ya y como relacionado también con esto, si tu consideras que afecta la realización de actividades domésticas como en tu hogar la jornada de trabajo, la verdad.

E: (Risas) pucha, es que es como "ay es que tengo nana" (risas) no sí, tengo que...

I: No eres la única.

E: Necesito, necesité contratar a una persona que me ayudara con las labores domésticas, además no sé, es como una, no sé si será una imagen mía pero las personas que, que desde, desde que están estudiando o tienen como más orientación hacia los temas como académicos algo así como que no somos muy buenos con las labores del hogar, nunca, nunca lo tuvimos que hacer no sé, es como que no se uno es chico y es como estudia estudia estudia y no importa que no haga algo en la casa pero realmente no manejo mucho esos temas y el hecho de no tener una familia extensa hace que con poca ayuda externa logre tener los (no se entiende), pero yo creo que si no tuviera esa ayuda externa sería un poco caótico, si tu no podí hacer nada después de trabajar no sé diez horas seguidas o doce horas seguidas.

I: O sea no podrías llegar como hacer las cosas...

E: No, o sea yo no podría llegar a preparar una mochila de un niño o a planchar ropa o a preparar la comida del otro día.

I: Ya, ya, de todas maneras, lo que me dices no es nada como alejado de otras cosas que he visto o sea, de hecho mucha gente dice en un principio no tengo ningún problema, todo bien, no me afecta para nada.

E: Pero es porque lo hace otra persona.

I: Claro, incluso mujeres que son madres hablan del tema de lo que es la maternidad pero al momento de hablar temas como de labores domestica dicen que tienen una persona que le ayuda, entonces es igual algo...

E: Es que es imposible, es incluso una cuestión matemática, no dan los minutos del día, no dan nomas.

I: Tendrías que dormir menos...

E: Claro, tendría que dormir menos, es una idea que está presente en los nuevos programas de gobierno de trabajo doce horas.

I: Ya, hablemos de otra cosa, hablemos de trato justo en el trabajo, si ¿has vivido alguna vez algún tipo de discriminación? del tipo que sea.

E: En mi labor de docente no, en realidad uno tiene tan poco trato con la universidad por mi tipo de contrato que en el fondo tu llegas a hacer tu clase y te vas, no tienes relación con otras personas de la universidad como para poder identificar algún tipo de discriminación, en mi otro tipo de trabajo em sí, yo trabajé en otra universidad eeeh en una universidad privada que es muy cerrada y muy cercana como a las personas que estuvieron ahí y que del mismo tipo de gente, entonces como que todo lo demás son externos, no es una discriminación así como un maltrato o algo, pero como esa sensación de que tu sientes de que te tratan de otra manera, yo no sé sí, es como una sensación más que algún hecho específico.

I: ¿También era una labor administrativa?

E: Sí, también era una labor administrativa, pero ese ha sido el único...

I: Quería profundizar un poco en lo que me habías dicho, dijiste como, no me alcanzan a tratar mal porque...

E: No me tratan.

I: ¿eso no lo consideras por ejemplo un tipo de discriminación al fin y al cabo?

E: Eeeh no porque no es que no lo quieren hacer, es que no existe ningún momento en el que se pueda dar y aparte en la universidad donde yo hago clases es la misma universidad donde estudie, entonces por ejemplo si tengo que hacer algún tipo de trato al final terminas tratando casi como con el personal administrativo, de aseo, guardias y ese tipo de cosas, en

el día a día y los conozco desde el año que entre a la universidad entonces es un trato extremadamente cordial porque eres de la universidad, ya, a pesar de tener el tipo de contrato que tengo y que es muy poco formal y que no tienes mucha relación con la universidad, el hecho de haber estudiado ahí mismo y haber participado en muchas actividades como estudiante hace que seas como conocido en la facultad, entonces la gente te trata con mucha cordialidad, me cambia de sala, me trae esto, me sube esta otra cosa, o sea molesto a todo el mundo y nadie tiene ningún problema entonces como que el trato es muy cordial, pero no se dan momentos en que por ejemplo tú te relaciones con otros profesores, entonces yo no sé si existirá algún tema no sé, de que los profesores de planta discriminen a los otros profesores porque no vas a ver nunca a un profesor de planta, cachai entonces porque no existe ningún momento en que todos los profesores se junten o tengan algún tipo de actividad donde se pueda observar la interacción entre ellos.

I: Ya, ok ok ok, eeh te iba a preguntar como asociado a eso igual, en mi investigación principalmente han salido dos tipos de discriminación te las nombro para ver si...

E: Si las puedo identificar, ok.

I: La primera se da principalmente en las mujeres, que es el tema como de género, sobre todo como esta como la investigadora como validación de su investigación, quizás por eso no te afecta directamente porque...

E: Claro, yo no hago investigación.

I: Y la otra está dada por el título, como académico por rango más, calificaciones más grandes, doctores, llegando menos a licenciado, magister, incluso entre universidades de repente.

E: Claro, si en realidad yo he visto ese tipo de discriminación pero en otra gente, nunca hacia a mí.

I: Pero eso igual es importante.

E: Sí igual es importante claro, en general en universidades por ejemplo donde hay profesores, en las universidades más tradicionales los profesores suelen haber estudiado ahí

mismo cachai, pero en las universidades privadas más pequeñas en general los profesores vienen de muchas universidades y se hace distinción si el profesor viene de la universidad de chila o la universidad católica al profesor que estudio en la misma universidad, claro así como que te miran así como guau, como que viene, viene un profesor así como de una gran universidad a hacernos clases a nosotros pobres de otra universidad cachai, he visto eso, se da mucho y en general yo en otro de mis trabajos tuve mucho contacto con académicos e investigadores, yo trabajaba en la comisión nacional de ciencia y me acuerdo de haber realizado encuestas y temas de estudio por ejemplo con becarias y con doctores y todo u el tema de discriminación de género es inmenso en ellas, el tema de, de cómo que si tú eres, en ciencias y manejas equipos y te piden por ley que tienes que tener libro de registro o comprar los insumos, si tú eres mujer tú lo tienes que hacer, por eres la investigadora y secretaria al mismo tiempo, siempre me decían ese tipo de cosas las investigadoras con las que trabajaba, pero como yo no investigo no he visto ese tipo de tema y como si soy de estas universidades prestigiosas de formación y hago clases ahí como no me discriminan.

I: ¿Pero así y todo como identifica el tipo de discriminación?

E: Sí, totalmente.

I: Ya, genial genial, ya vamos con el ultimo tópico, sobre dialogo social y relaciones dentro del trabajo, primero preguntar si ¿consideras existan dificultades para ejercer tu libertad de expresión o para relacionarte con el resto de tus compañeros?

E: Eem como te decía en la parte académica eeh yo creo que sí porque no hay ningún, ningún canal de expresión, afortunadamente no lo he necesitado, no siento que no haya podido decir algo y no haya podido realizar alguna actividad pero también pienso que si lo necesitara no tendría como.

I: Ya.

E: Ya, es porque no existen actividades por ejemplo, donde todas las personas que hacen clases, ya sea en una carrera, en una generación, en un tema tengan alguna actividad en conjunto, entonces yo no podría... yo me coordino y conozco a los profesores que hacen mí mismo ramo porque no se po, porque nos conocemos, fuimos compañeros y tenemos hasta

un grupo de WhatsApp, así como hasta para pelar a los alumnos cuando hacen alguna tontera, pero aparte de eso yo no podría por ejemplo coordinarme con algún otro de los profesores de mis estudiantes por ejemplo por algún tope de horario, por algún permiso porque ni siquiera se quiénes son...

I: Pero, para dejarlo claro entonces, tú tienes nivel de comunicación solamente en este caso con quienes hacen la misma sección del mismo curso, porque por lo que entiendo hay muchas secciones porque hay hartos alumnos ¿ese es el nivel de comunicación?

E: Sí, en algunos semestres pueden haber trece secciones del mismo curso, estamos hablando de 700 800 alumnos por año de la misma generación, entonces es una carrera muy grande.

I: ¿Y cuál es el tipo de comunicación ahí? ¿entre pares, con algún tipo de autoridad?

E: De entre pares y con el coordinador directo no hay ningún problema de coordinación.

I: ¿Y de ahí para arriba?

E: De ahí para arriba o sea me preguntai no me acordaría en un minuto de quienes son los, los directivos, jefes de carrera o algo por el estilo.

I: ¿Es el coordinador el que a veces tiene que hablar como con profesores de otros ramos?

E: Exacto, el ve todo los temas que puedan ser complejos o que tengan que ver con los directivos, autoridades, temas de horarios, temas de cuantos alumnos uno va a tener en el curso, todos los temas los ve el.

I: y a que crees que se deba como el hecho de que esa comunicación llega como a cierto nivel y después no exista, como... ¿qué puede ser?

E: Mira, no sé si es por un tema burocrático de universidad grande, puede ser, yo creo que parte la universidad en general funciona así, las universidades estatales son extremadamente burocráticas, con mucha línea vertical de cómo se hacen las comunicaciones y aparte estamos hablando de carreras bastante grandes, tu piensa que no

sé yo creo que son como 800 alumnos en general como la cohorte a la cual nosotros le hacemos clases y puede haber un semestre en que el mismo curso tiene catorce o quince secciones distintas, entonces imagínate coordinar ah, no sé con quince personas que está haciendo el mismo curso, entonces es más fácil coordinarlos como grupo, como grupo y como grupo todos los profesores nos ponemos de acuerdo por ejemplo, que la prueba solemne va a ser una presentación de tantos minutos, tal día, con, le vamos a pedir que vengan vestidos formal, que no vengan formal, es algo que coordinamos entre nosotros y ahí cuando tenemos listo lo que vamos a pedir, hacer o necesitar la coordinadora que es una profesora de planta de la facultad hace, no sé lo que hará pero la cosa es que después todo está listo, algo hace, alguien le dice las cosas y después llega todo tal como uno lo pide.

I: ¿Eso ha funcionado bien a tu juicio?

E: Sí, pero puede ser por un tema de, de personalidades y de que somos todos de la misma disciplina, hablamos el mismo idioma y nos conocemos muchos de ellos, la persona que coordina el ramo fue profesora de muchos de los profesores que hacen clases entonces hay un tema como de confianza y de cercanía, no sé si en todas partes coordinar a catorce personas eeh profesionales que tengan otros trabajos y que aparte hacen clases para tener como producto en conjunto sea fácil, pero acá somos, es muy eficiente la manera que tenemos de funcionar.

I: Te iba a preguntar hablando del mismo tema, respecto a tus mismos compañeros, me dices que tienes compañeros que haces el mismo curso, respecto al perfil de tus compañeros, ¿son todos como, como tú por ejemplo que tienes este curso y además que tiene otro trabajo, son gente que se dedican 100% como a la academia?

E: Somos elegidos por eso, el ramo necesita que las personas que le imparten tienen experiencia profesional, la idea es que no lo imparta ningún académico, porque es un ramo así como de simulación de tu, de cuando estés trabajando, entonces es necesario que uno tenga experiencia en otro tipo de trabajo y ojala variada, los alumnos a los que nosotros les hacemos clases son de la misma carrera pero de dos menciones completamente distinta, entonces los profesores también, entonces la idea es que se trató de replicar el perfil de los estudiantes en los profesores elegidos y la idea era que tuvieran la mayor cantidad de

experiencia laboral posible, en general todos tenemos otros trabajos y esa es la única clase que hacemos.

I: Ya, ya ok ok ok, te iba a preguntar si consideras que existe buena o mala relación con tu jefe o autoridad en el trabajo.

E: En ambos trabajos tengo excelente relación con mis jefes.

I: Ya, ya ok y esos son los que vienen de forma inmediata ¿y que pasa quizás con los que están más arriba de ellos, que no son más inmediatos, autoridades más lejanas?

E: Ahí es más distinto porque como te decía en el trabajo de docente después de mi jefatura directa tengo 0 contacto con la jefatura que viene por así decirlo y en mi otro trabajo tengo buena relación hasta ese segundo nivel hacia arriba, después también ya es muy difícil tener contacto porque sería como el rector de la universidad, o sea tener contacto con el rector de la universidad es una cosa más compleja.

I: De hecho esa es la última pregunta, si existe como, como digamos dialogo y comunicación fluida con estas autoridades que incluso las que son de más arriba, como crees que se da.

E: No, en ambos trabajos no, son instituciones extremadamente grandes, uno con suerte se entera cuando nombran un rector nuevo, así como en el trabajo de docente y aparte incluso entre las facultades en las universidades donde hago clase, no no, no sé si exista como contacto directo incluso entre las escuelas o facultades con el rector de manera constante y directa que no sea el decano por así decirlo, o sea no sé si alguna vez el rector de la universidad de Chile iba aparte de inaugurar algo, algún evento como grande a las facultades, es como, es es, em, si lo pensamos como una empresa estaríamos no sé, unas 4000 personas, entonces yo no sé, ni siquiera es un tema de voluntades, es un tema de imposibilidad de tiempo es demasiado grande.

I: Ya ¿pero con quienes si tienen como a tu parecer como ese poder o esa función, hay buena comunicación?

E: Sí, en general en mi trabajo en el día totalmente tengo buena comunicación, tal vez por el perfil de mi cargo, no como por mi grado, sino que el hecho de manejar información hace necesario que la gente se comunice contigo cachai, porque tú les provees de información para la toma de decisiones o para cualquier necesidad directa entonces hace que sea como necesario para ellos tener buena comunicación conmigo, no sé si tienen este mismo nivel de buena comunicación con todas las personas de mí mismo nivel como jerárquico por así decirlo, ya, solamente por el hecho del tipo de trabajo que yo realizo, y en la universidad donde hago clases mmm no o sea, ahí la opción directa por temas como funcionales con gente como los secretarios de estudio, como eeeh encargado de áreas como académicas administrativas pero así como que yo vaya a pedir a la oficina del decano a hablarle de algo no es algo que yo me imagine que pueda hacer o que necesite hacer en realidad tampoco, pero yo creo eso sí sería un poco más difícil.

I: ¿Algo más que quieras agregar como de lo que hablamos, algún tema importante recalcar?

E: Emmm que en general yo creo que dependiendo del tamaño de las universidades y del tipo de carrera el, el nivel de involucramiento que tienen los profesores a honorario es muy distinto, porque por ejemplo em, no se po, hay demanda de los estudiantes que piden tener como, como opinión y hacer cosas como por ejemplo en otras áreas, yo creo que tal vez el área como de, como de economía eeeh los estudiantes no tienen tanta cercanía con los profesores a menos que sean temas como laborales, pero por ejemplo en la universidad donde yo trabajo no haciendo clases los estudiantes de las áreas de humanidades ellos no, no piden, exigen que sus profesores ya sea del tipo de contrato que sea estén como involucrados en su educación más que en la hora que le van a hacer clases, de que tengan posición frente a temas complejos de los estudiantes, que tengan posición ante la universidad, ya sea de mallas curriculares o de coyuntura política del país, entonces yo creo que, pero también es un tema de órdenes de magnitud, yo creo que en carreras pequeñas, con cursos pequeños los profesores tienen mucho más contacto em como con los estudiantes, por ejemplo yo o sea yo soy como una profesora bien cercana, los estudiantes me escriben mails de repente para pedirme ayuda en otros ramos, para preguntarme cosas de la vida laboral o cosas por el estilo, pero tengo 70 alumnos y los veo una hora veinte a la

semana, o sea es como imposible tener contacto directo personal con ellos en un semestre, o sea yo hago literalmente catorce clases al semestre, entonces es muy difícil, con suerte me aprendo el nombre de diez cachai, pero por eso yo creo que es sumamente distinto como funciona con los profesores con este tipo de contrato en distintas universidad, entonces yo creo que ese es un tema porque lo veo en profesores que trabajan a honorario en otras carreras en otras universidades que tienen menos alumnos y que participan en la universidad.

I: ¿Y a qué crees que se deba que los estudiantes por ejemplo de esa universidad en la que haces clases tu no exijan esa mayor cercanía?

E: Es que yo creo que es un tema como te decía yo como de cantidades o sea, en la, en la Universidad de Chile en una carrera tienen cientos de profesores, yo creo que ni ellos saben el nombre de todos, porque tal como te digo yo no me puedo saber el nombre de todos mis alumnos, pero en una carrera, en una universidad pequeña donde cada año entran 25 alumnos tú tienes un contacto directo con tus profesores, tendrás 5 o 10 profesores? en cambio acá puedes tener muchos más, entonces yo creo también es un tema eso y aparte un tema que tiene que ver como con la em, no sé, los estudiantes de áreas del tipo humanidades tienen este tipo de intereses, eeh es algo que les importa como en su día a día, en su vida, el tema de como tener opinión, de tener posiciones frente a los temas, entonces ellos quieren ser educados por personas que lo tengan también, en cambio también en otras áreas el alumno mientras tu tengas las habilidades técnicas necesarias, el currículum apropiado y las clases sean como decentes, como tienen que ser ya no, más allá no te exigen más allá de eso.

I: ¿Algo más que agregar?

E: Eh no, eso sería.

I: Eso sería entonces, muchas gracias.

