



Facultad de Educación
Escuela de Educación en Historia y Geografía
Pedagogía en Historia y Geografía

Una experiencia de Jornada de Formación Ciudadana con trabajadores del Sindicato N°1 Clínica Hospital del Profesor

Seminario de grado para optar al Grado de Licenciado en Educación
y al Título de Profesor en Historia y Geografía

Autores:

Matías Bruna Pizarro

José Gatica Muena

Nicolás Pascua Parra

Profesor Guía:

David Home Valenzuela

Santiago de Chile, 2019

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo, quiero expresar mi felicidad por culminar esta hermosa etapa de mi vida. Por medio de este escrito, quiero agradecer a mi madre y padre por otorgarme durante mi período de niñez valores inalienables como el respeto y la solidaridad. Estos valores fueron esenciales para desempeñar todas las cualidades que hoy en día reflejo. Además, les quiero agradecer por estar siempre atentos a cualquier necesidad que surgiera y darme una palabra de aliento frente a la adversidad. Por ello, esta culminación académica no es tan sólo personal, sino más bien familiar, es decir, es la cosecha de un largo período de trabajo de ustedes como madre y padre. En esta misma línea, agradecer a mi hermana, por apoyarme y muchas veces ser oído en mis largas tardes de estudio, donde ella era una de las personas que aprobaba mis resúmenes para esas complicadas pruebas. Tampoco quiero dejar atrás a una persona que llegó en plena adolescencia y que, hasta el día de hoy, es mi compañera de vida. Quiero agradecer a Olga, por estos siete años juntos y, más especialmente, por los últimos cinco años, donde estuvo sin cesar dándome su apoyo en este largo camino, además, de las tantas veces que me ayudó a la realización de resúmenes para las pruebas, trabajos, presentaciones, etcétera. Además, quiero decir, que tú también eres parte fundamental de mi proceso universitario. Finalmente, quiero agradecer a todas aquellas personas que fui encontrándome en este proceso y que fueron un gran aporte para mi formación. En esta línea, quiero agradecer a mi amigo José Gatica, por ser una de las personas más solidarias y respetuosas que he conocido, además, agradecerte por todo lo que construimos académicamente. También, agradecer a Sebastián Cerda, por incentivarme a ir por el camino de la docencia. Para culminar, quiero dar las gracias a tres profesores que marcaron mi formación durante estos cinco años. Al profesor Leopoldo Tobar, Raimundo Meneghello y David Home.

Matías Bruna

Quisiera con estas palabras dar gracias a las personas que con acciones o consejos me han permitido ser la persona que soy actualmente. Quiero dar gracias a mi madre Silvia Carolina Muenza y a mi padre José Fernando Gatica, por ser un apoyo a largo de la vida. También recordar a mi abuelo Carlos Muenza y mi abuela Silvia Rosa Muenza, por enseñarme a que en la vida hay que ser paciente y siempre estar dispuestos a los cambios. Recordar también a mi tío Carlos Alejandro Muenza por ser un gran pilar emocional en mi vida y por incentivarme en indagar en la historia, en las ciencias sociales y en el arte. Al profesor Walter Peña, mi profesor de enseñanza media, le doy las gracias por enseñarme que es necesario que en la sociedad se promueva la creatividad y el compañerismo para hacer sentir que los alumnos son parte no solo de un curso sino de una familia. También dentro de la misma línea doy gracias a Maximiliano Ponce, profesor guía de mi práctica profesional, le doy las gracias por enseñarme que en la vida es necesario fallar para comprender los diversos caminos que nos puede llevar a una solución, además de enseñarme lo importante que es ser profesor para generar cambios en la sociedad. En el caso de los profesores de la Universidad, quiero dar gracias al profesor José Ricardo Guzmán, por enseñarme que uno siempre debe sonreír con el corazón y como profesores siempre debemos explorar lugares desconocidos para estar continuamente aprendiendo. También doy gracias a Javier Riveros, porque pese al transcurso del tiempo hemos forjado una amistad que se ha

mantenido por lo largo del tiempo, me has enseñado que en la diversidad y en las diferencias que tiene las personas esta la riqueza de una sociedad. Por último, doy gracias a mis compañeros de tesis, Matías Bruna y Nicolás Pascua. Por conformar un gran equipo de trabajo que no solo me ha acompañado en esta investigación, sino que han estado presentes entregándome su apoyo durante mi formación universitaria y mi vida personal. También doy gracias al profesor David Home por haber encabezado este grupo de investigación, entregado todo su apoyo y rigurosidad en nuestro proceso de formación.

José Gatica Muenza

Quiero agradecer, en primera instancia a mis padres Ximena Parra y Félix Pascua por todo el apoyo y contención brindado en todos los años de estudios universitarios que no han sido pocos. En segunda instancia, al profesor Agustín González quien fuera una inspiración un ejemplo a seguir como docente de historia y geografía. Así como a Javiera Álvarez De Jong por acompañarme y ayudarme en este largo y lindo camino, entregándome su ayuda incondicional, acompañándome en las largas jornadas de estudios, e incentivando a nunca rendirme por el lindo e importante rol que cumpliré en la sociedad. También me gustaría agradecer al profesor Nelson Infante por confiar en mí, por compartir sus conocimientos y ser un gran guía en mis años de formación académica. Finalmente quiero agradecer a mis amigos Andrés Alarcón, Celeste Mora, Esteban Rivas y Oscar González, quienes son un gran apoyo en mi vida en general, fueron un gran pilar cuando tomé la decisión de estudiar esta carrera incentivando mi nuevo proyecto.

Nicolás Pascua Parra

ÍNDICE

Portada.....	1
Agradecimientos	2
Índice.....	4
Índice de Figuras	7
Índice de Tablas	8
1. Introducción	9
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema de investigación	15
1.3 Pregunta de investigación.....	15
1.4 Objetivos de investigación	16
1.4.1 Objetivo General	16
1.4.2 Objetivo Específicos.....	16
1.5 Supuesto	16
1.6 Marco Metodológico	17
1.6.1 Enfoque y alcance	17
1.6.2 Investigación-acción y sus características:	20
1.6.3 Delimitación de la investigación.....	24
1.7 Instrumento ocupado en la investigación.....	24
1.8 Marco Teórico	27
1.8.1 Educación no formal.....	28
1.8.2. Aprendizaje Servicio	29
1.8.3 Educación para adultos	31
1.8.3.1 La andragogía.....	33
1.8.4 Historia oral.....	35
1.8.5 Formación Ciudadana.....	37

CAPÍTULO I

HISTORIA DE LA CLÍNICA HOSPITAL DEL PROFESOR

1. Presentación	41
2. Breve historia de la salud universal (siglos XIX y XX)	41
3. El origen de la Clínica Hospital del Profesor	46
3.1 La construcción del Hospital del Profesor (1981-1988)	50
3.2 Los primeros años del Hospital del Profesor y su cambio de orientación al mercado.....	51

3.3 La Clínica Hospital del Profesor en el siglo XXI	55
4. Consideraciones finales.....	58

CAPÍTULO II
HISTORIA DEL SINDICATO N°1 DE LA CLÍNICA HOSPITAL DEL PROFESOR

1. Presentación	61
2. Historia de los sindicatos en Chile (siglos XIX –XX).....	62
2.1. El nacimiento del sindicato en la zonas salitreras.....	62
2.2 Las organizaciones de trabajadores en la Cuestión Social	64
2.2.1 Reconocimiento institucional del Sindicato (1931)	65
2.3 Los sindicatos durante la Dictadura Cívico Militar (1973-1989).....	66
3. Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor.....	68
3.1 Negociaciones colectivas.....	71
4. Historia de las huelgas del Sindicato N°1.....	72
4.1 Huelga de 1996	72
4.2. Huelga de 2003.....	73
4.3- Huelga de 2014	74
5. Consideraciones finales.....	75

CAPÍTULO III
JORNADA DE FORMACIÓN CIUDADANA: DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS

1. Presentación	78
2. Ciudadanía, Derechos humanos y la importancia de los sindicatos	78
2.1 La Ciudadanía	78
2.2 Los ciudadanos.....	79
2.3 Derechos Humanos	80
2.4 Derecho a la Educación	81
2.5 Derecho a la Salud.....	81
2.6 Derecho Laboral.....	82
2.7 La importancia del sindicato en la ciudadanía y en los derechos humanos	83
3. Análisis de la Jornada de Formación Ciudadana	84
3.1 Presentación	84
3.2 Caracterización del sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor	86
4.1 Inicio de la Jornada de Formación Ciudadana	87
5. Análisis de la encuesta inicial	88

5.1 Análisis de la encuesta inicial, tabla de apreciación de participación ciudadana en la vida cotidiana.....	92
6. Presentación de la Jornada de Formación Ciudadana	95
7. Análisis de la encuesta final	102
7.1 Análisis de la encuesta final pregunta N°1	103
7.2 Análisis de la Tabla N°1 (Participación ciudadana en el sindicato) de la encuesta final.....	106
7.3 Análisis de la Tabla N°2 (Apreciación de aprendizajes adquiridos) de la encuesta final.....	111
8. Consideraciones finales.....	118
Conclusiones	120
Hallazgos	124
Referencias Bibliográficas	126
Fuentes Primarias	126
Fuentes Secundarias	126
Anexos	131
Anexo A: Guion de la Jornada de Formación Ciudadana.....	131
Anexo B: Encuesta inicial realizada en la Jornada de Formación Ciudadana.....	132
Anexo C: Lista de asistentes a la Jornada de Formación Ciudadana	133
Anexo D: Fotografías de la Jornada de Formación Ciudadana.....	134
Anexo E: Taller realizado en la Jornada de Formación Ciudadana	135
Anexo F: Encuesta Final realizada en Jornada de Formación Ciudadana.....	136
Anexo G: Preguntas utilizadas en las entrevistas para miembros y socios del Sindicato N°1	138
Anexo H: Resultados de las entrevistas para miembros y socios del Sindicato N°1.....	139

Índice de Figuras

Figura N° 1: Características de enfoques mixto	19
Figura N° 2: Esquema de ejemplo de actividades y lugares donde se puede desarrollar el A+S	30
Figura N° 3: Elementos necesarios para que se desarrolle el A+S	31
Figura N° 4: Tasa de mortalidad infantil neonatal y posneonatal	43
Figura N° 5: Evolución de la población mundial.....	43
Figura N° 6: Monumento del profesorado.....	52
Figura N° 7: Viaducto del Malleco.	63
Figura N° 8: Sindicato en el siglo XX.....	66
Figura N° 9: Logo del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital Del Profesor	70
Figura N° 10: Asistencia de la JFC en la Clínica Hospital del Profesor	87
Figura N° 11: ¿De qué forma participa en la sociedad como ciudadano o ciudadana activa?	89
Figura N° 12: Valoración de conocimientos previos a la exposición	92
Figura N° 13: Organizaciones sociales en que participan los encuestados	93
Figura N° 14: Organizaciones sociales en las que participan los trabajadores del Sindicato	95
Figura N° 15: Presentación de la Jornada de Formación Ciudadana	96
Figura N° 16: Explicación del concepto de ciudadanía	97
Figura N° 17: Descripción de los distintos medios de organización de los trabajadores	101
Figura N° 18: ¿La participación en el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, es parte del ejercicio ciudadano? ¿Por qué?	104
Figura N° 19: Participación de los trabajadores en las actividades realizadas por el sindicato	107
Figura N° 20: Participación de los trabajadores en las votaciones en las elecciones sindicales.....	108
Figura N° 21: Realizar propuestas al Sindicato	109
Figura N° 22: Asistencia a reuniones del Sindicato.....	110
Figura N° 23: Resultados obtenidos por las opciones de las acciones del Sindicato	111
Figura N° 24: Valoración del aprendizaje adquirido, concepto Derechos Humanos	112
Figura N° 25: Valoración del aprendizaje adquirido, concepto de ciudadanía	113
Figura N° 26: Valoración del aprendizaje adquirido, concepto de Participación Ciudadana	113
Figura N° 27: Valoración del aprendizaje adquirido, concepto de Derecho Laboral.....	114
Figura N° 28: Valoración del aprendizaje adquirido, concepto de Derecho a la salud	115
Figura N° 29: Valoración de derechos y deberes del ciudadano.....	116
Figura N° 30: Valoración total de los conceptos de la tabla dos.....	117
Figura N° 31: Valoración total de los conceptos de la tabla dos.....	117

Índice de Tablas

Tabla N°1: preguntas y tabla realizadas en la encuesta inicial	25
Tabla N°2: Pregunta y tablas realizadas en la encuesta final	25
Tabla N°3: Preguntas de la entrevista a miembros de la directiva del Sindicato	26
Tabla N°4: Preguntas de la entrevista a los socios del Sindicato N°1	27
Tabla N°5: Debilidades del sistema Público.....	45
Tabla N°6: Represión en contra de profesores	48
Tabla N°7: Ventas anuales de Centro de Salud Privadas.....	54
Tabla N°8: Centros hospitalarios con acreditación del Ministerio de Salud	56
Tabla N°9: Diferencias en valores en algunos exámenes por prestador.....	58

1. Introducción

El estudio de la Formación Ciudadana es uno de los temas de mayor interés en la actualidad, su comprensión permite que el ser humano reconozca que es participe en una sociedad. La enseñanza de la Formación Ciudadana se ha estado implementando en establecimientos educacionales, adaptándose a cambios curriculares y ramos que abordan las temáticas de la ciudadanía, por lo cual se puede considerar que habido un avance en la formación ciudadana en niños y jóvenes estudiantes, pero en grupos como trabajadores adultos ha tenido un escaso interés, es por esto que la investigación intenta dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Se puede enseñar Formación Ciudadana a trabajadores adultos? ¿Qué medios y espacios están disponibles para llevar a cabo una Jornada de Formación Ciudadana para personas adultas? ¿Qué desafíos enfrentan los docentes para enseñar ciudadanía en un lugar no formal? Estas preguntas se desarrollarán en la presente investigación. La Formación Ciudadana busca solucionar un problema que está inserto en la comunidad, en este caso, en particular la falta de escenarios donde se explique detalladamente que es ciudadanía que esta tan en boga en los últimos años, en especial organizaciones conformadas por adultos.

“En la actualidad, todo lo referente a F-C va dirigido al aula, en donde el público son los estudiantes, dejando a un lado a la familia, en específico, a las madres, padres y apoderados que son partícipes activos en la educación del educando y que forman parte importante en el trabajo que realiza la escuela” (Aracena et al., 2018: 13).

En la cita anterior se puede evidenciar, que hay estudios previos que visualizan el problema del concepto de ciudadanía y como esta es abordada por lo general dentro del aula escolar, sin embargo, se presenta un desafío para que no solo se enfoque a la enseñanza del estudiante, sino también se busca hacer partícipe a la familia. Por lo cual se presenta una carencia en la formación ciudadanas en personas adultas.

La Formación Ciudadana puede implicar múltiples aprendizajes que son necesarios para los ciudadanos en la actualidad, por lo cual se puede relacionar con temas como los Derechos Humanos como lo presenta Gálvez, donde se evidencia que en relación con la Formación Ciudadana y los Derechos Humanos también se presenta un interés y desafío para

que los actores y los centros de educación Formales enseñen la responsabilidad que tiene las personas para que sean respetados los Derechos Humanos, para permitir una buena convivencia en la sociedad.

“Es pertinente y necesaria, debido a su contexto en el escenario educativo chileno por tres razones principales. La primera, es por la obligación de todo establecimiento educacional reconocido por el Estado de Chile, de cumplir con una ley. La segunda, por ser una propuesta que pretende dar solución a un entramado complejo desde un punto de vista docente, pues mezcla elementos de la disciplina histórica, el entendimiento de la sociedad y un elemento transversalmente sensible como los Derechos Humanos” (Gálvez et al., 2019: 9).

En la cita anterior se puede evidenciar claramente que hay una preocupación por hacer Formación Ciudadana y trabajar el tema de los Derechos Humanos, sin embargo, estos son trabajados dentro de un aula escolar, lo que quiere decir centros educacionales y a menores de edad en formación. En ningún momento se trabaja o se integran a los adultos quien sin duda cumple un rol clave en la formación de los hijos en relación con los conceptos trabajados.

Si bien la Formación Ciudadana es un eje principal en la educación actual, como tal es abordada en las escuelas como principal medida. Alvarado escribe en su tesis

“La formación ciudadana es un concepto que se ha instalado hace un poco más de una década en el sistema educativo chileno con el fin de adaptar la enseñanza para la preparación de los ciudadanos a los nuevos requerimientos de la sociedad del siglo veintiuno. En efecto, se trata de un concepto que no ha sido sistematizado por la comunidad científica nacional, careciendo de estudios que la describan y, más aún, que la comparen en realidades educativas concretas” (Alvarado, 2013: 244).

En base a lo que han presentados las investigaciones anteriores, se puede concluir que la Formación Ciudadana es un tema trabajado y que suscita el interés de los investigadores, sin embargo, este interés se centra en el ambiente escolar, en centros de formación “tradicionales”, si bien se presenta un interés de incluir a personas adultas como apoderados del estudiante, aún se hace necesario integrar a personas adultos alejados del centro de formación tradicional.

De esta forma la investigación que se realizara es innovadora en la medida que busca llevar la Formación Ciudadana a trabajadores adultos, exponiendo sobre temas que muchas

veces por la lejanía con su formación inicial son olvidados, temas que buscan que la persona se relacione conceptos con su auto reflexión y practica tanto de ciudadanía como Derechos Humanos y que sean adaptados a la realidad que ellos viven, en este caso se aptara a la realidad del sindicato, la salud y el ámbito laboral. Pero nos encontramos con que reunir un grupo de adultos es complejo, esto dado por los tiempos que ellos manejan, es por ello que se decidirá ir una organización de trabajadores, en este caso en particular al Sindicato N°1 de la clínica Hospital del Profesor, cuya institución es representante de los trabajadores, dado esto se adaptara la Jornada de Formación Ciudadana a este ambiente, buscando que la Jornada de Formación Ciudadana genere un cambio en los trabajadores, para que una vez terminada la jornada tengan más conciencia de la importancia de la atribuciones que tiene el sindicato para ejercer la ciudadanía. La Jornada de Formación Ciudadana principalmente se centra en el ámbito escolar o universitario. Es por ello por lo que otro ámbito que se puede considerar novedoso en la presente investigación es llevar la Formación Ciudadana a los adultos y adaptarla a su realidad en este caso a los sindicatos, entregando herramientas y enseñando sobre Ciudadanía y Derechos Humanos a un grupo de adultos, que por su labor que desempeñan le serán de gran utilidad.

La investigación propuesta podría ser un paradigma para las investigaciones futuras, dado que se abrirá un nuevo ámbito de la aplicación de la Formación Ciudadana, es decir adaptar esta fuera del aula escolar y adaptarla a la realidad de los trabajadores adultos que están organizados en centros no formales.

La investigación busca describir una Jornada de Formación Ciudadana, también pretende desarrollar una reflexión y hacer un aporte en el ámbito de la educación ciudadana fuera de un entorno escolar, y ser un aporte en la educación de la andragogía, por lo que se hace una caracterización de la importancia de utilizar herramientas innovadoras para llevar a cabo una investigación, como es el caso del Aprendizaje más Servicio (A+S), la cual es una herramienta utilizada en la investigación, debido a que se puede utilizar en personas de diversas edades.

Como paradigma de investigación, se utilizó la llamada investigación-acción, debido a que desarrollamos una Jornada de Formación Ciudadana para enseñar los contenidos de

ciudadanía y Derechos Humanos en el Sindicato N°1 Clínica Hospital del Profesor, con el fin de dar cuenta de la reflexión que llevan a cabo los trabajadores sobre el ejercicio de la ciudadanía. Es por esto por lo que hubo una interacción con las personas investigadas.

En la primera parte de la tesis daremos a conocer el problema de investigación, para saber el contexto en el cual vamos a desarrollar este trabajo investigativo. Posteriormente expondremos los objetivos que guiarán la investigación. Después se caracterizará el tipo de investigación utilizada que, como se ha señalado, es investigación-acción, dando las razones del porqué es el modelo más apropiado para la investigación. Además, se señalará la delimitación conceptual, situación que los permitirá trabajar de forma más eficiente logrando de mejor forma los objetivos planteados en la investigación.

En el primer capítulo titulado “Historia de la Clínica Hospital del Profesor”, en su comienzo se hará una descripción de los factores que hicieron que surgiera la profesión de la salud, posteriormente se abordan las problemáticas que tuvieron que enfrentar el gremio de profesores en la construcción de la Clínica Hospital del Profesor. Dentro del capítulo se aborda el cambio estructural que sufrió la salud en Chile producto de la dictadura cívico-militar, que en el caso de la Clínica Hospital del Profesor causó que tuviese que inclinarse hacia la privatización para competir en el mercado, teniendo como consecuencia la adherencia a un sistema de carácter clínico privado en los años noventa. Al final del capítulo se señala la innovación en la salud que ha tenido la Clínica Hospital del Profesor desde los inicios del siglo XXI hasta la actualidad.

En el segundo capítulo llamado “Historia del Sindicato N°1 Clínica Hospital del Profesor” se presentan dos apartados. En el primer apartado del capítulo se hace una descripción de la historia de los sindicatos en Chile, para ello se describe el origen de los sindicatos en la época del salitre, posteriormente se describe el periodo de la cuestión social, y finalmente se señalan los cambios en los sindicatos durante la dictadura cívico-militar. En el segundo apartado se señala la historia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, para esta descripción se utiliza la historia oral como herramienta de investigación para la construcción de la narración, en este apartado se señalan las complicaciones que presentaban los trabajadores para agruparse, debido a las medidas impuestas por la dictadura cívico-

militar, también se describe el surgimiento del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, los logros conseguidos producto de las negociaciones colectivas. Finalmente se nombran y describen las principales huelgas que enfrentó el sindicato.

El tercer capítulo tiene por título “Una experiencia de aprendizaje más servicio: Jornada de Formación Ciudadana con trabajadores del Sindicato N°1 Clínica Hospital del Profesor”. Se dividirá en dos apartados para facilitar su comprensión. En la primera parte se hace un análisis y descripción de los conceptos de ciudadanía y Derechos Humanos, y se hace una relación entre estos conceptos y la función del sindicato. En la segunda parte se hace una descripción de la Jornada de Formación Ciudadana, utilizando gráficos para facilitar la comprensión.

En la última parte de la investigación se presenta una conclusión, con una respectiva reflexión final, que nos permite reconocer si se cumplió con el objetivo presentado al inicio de la investigación. Además, se presentan los aprendizajes y desafíos que surgieron en el grupo durante el desarrollo de la investigación. Finalmente, se menciona el aporte de la tesis para el incentivo de las investigaciones en áreas que podrían resultar desconocidos o que han sido escasamente trabajadas.

1.1 Planteamiento del problema

Enseñar temáticas vinculadas con ciudadanía puede presentar una problemática, puesto que comúnmente se involucra a un aspecto jurídico o político, sin comprender la variedad de factores que conlleva el ser ciudadano, como es la comprensión de los Derechos Humanos y la participación en las organizaciones sociales. Si bien ha surgido un interés por desarrollar la Formación Ciudadana en el ámbito de la educación, esta formación sigue limitándose a lugares formales, esto causa que la enseñanza de la ciudadanía sea poco diversificada en cuanto a sus lugares de difusión.

La enseñanza de la ciudadanía presenta una dificultad en la población adulta, debido a que no hay un lugar de educación formal que les brinde estos conocimientos, pero pese a esto pueden desarrollarse mecanismos para enseñar estos contenidos de ciudadanía en

personas adultas, como es el caso de las Jornadas de Formación Ciudadana utilizando como metodología el A+S.

El aprendizaje que se lleva a cabo, en trabajadores adultos, en una Jornada de Formación Ciudadana presenta diversas problemáticas, porque los objetivos de aprendizaje son distintos a los de un lugar formal de educación. A esta problemática debe agregarse que en las investigaciones de Jornadas de Formación Ciudadana están pensadas comúnmente en lugares tradicionales de aprendizaje, por lo cual el objeto de estudio se limita a la comunidad escolar, donde es poco frecuente encontrar Jornadas de Formación Ciudadana que se centren en un sindicato conformado por un grupo de trabajadores adultos.

A partir de estos antecedentes que evidencian los grados de complejidad que aborda la enseñanza de la Formación Ciudadana y la importancia que comenzó a radicarse en el seno de las políticas públicas desde inicios del decenio de los 90, pero que recién en el 2016 con la Ley 20.911 que implemento la obligatoriedad en el mundo escolar de la enseñanza de la Formación Ciudadana. Se puede evidenciar, la existencia de un grupo que no está siendo abordado en la Formación Ciudadana, por el simple hecho de ser personas adultas y, por consiguiente, se asume que su escolaridad está completa. (Méndez, 2019). Sin embargo, se deja atrás y en el olvido que gran parte de las personas adultas de hoy en día, desertaron del proceso de escolaridad secundaria, debido a que hasta el año 2003 la educación secundaria no era obligatoria, por ende, existe gran porcentaje de personas adultas que no terminaron el proceso de manera normal y completa, por razones económicas y por una falta de oportunidad dentro de un sistema sin cabida. Por otro lado, para aquella época la educación de la Formación Ciudadana no estaba dentro de los planes y programas del MINEDUC.

“Parte de esa actual población de adultos con escolaridad no completada, dejó sus estudios en el período en que la enseñanza secundaria no era obligatoria. La obligatoriedad de la educación secundaria que extendería a doce años la educación garantizada por el Estado fue establecida recién en el año 2003” (Méndez, 2019: 1).

Por lo tanto, debemos destacar un elemento sumamente importante, respecto a la Formación Ciudadana, donde no se generan prestaciones a espacios no formales para personas adultas. Es necesario, desarrollar un vínculo entre la Jornada de Formación

Ciudadana y los Derechos Humanos, como la manera de integrar a las personas adultas a esta enseñanza que ayudará a la comprensión de la teoría, es decir, qué es la Formación Ciudadana, pero a su vez, llevar a la práctica, por medio, de los valores ciudadano lo aprendido con la Formación Ciudadana. Con ello se pretende gestar el vínculo en los contenidos, que se presentaran en la Jornada de Formación Ciudadana, buscando realizar una reflexión en la participación del Sindicato, el acceso a la participación y a la educación de la Formación Ciudadana como ciudadanos activos.

1.2 Formulación del problema de investigación

Frente al problema planteado anteriormente, donde hace referencia a la falta de espacios para la enseñanza de la Formación Ciudadana para personas adultas. Es importante plantear y delimitar un lineamiento a seguir para la construcción de este trabajo investigativo que nos ayudara a mantener un paradigma claro a seguir. Por ello, debemos destacar dos elementos. El primero de ello, en la investigación se utilizarán el A+S como una herramienta de acercamiento a la problemática que surgen en torno a la relación entre la Jornada de Formación Ciudadana y las actividades que desarrollan los trabajadores y trabajadoras dentro del Sindicato. En segundo lugar, se planteará una pregunta que servirán para guiar el desarrollo de la tesis. Es importante precisar que el problema que observamos en la actualidad es la escasa presencia de Formación Ciudadana en entornos no formales para personas adultas.

A continuación, daremos cuenta de una pregunta clave, que servirá para orientar la investigación:

¿De qué forma podemos enseñar contenidos de ciudadanía a trabajadores adultos?

1.3 Pregunta de investigación

A raíz del planteamiento de los problemas expuestos anteriormente, es importante delimitar la pregunta de investigación lo cual nos permitirá tener un mayor entendimiento en la presente investigación. Por lo tanto, nuestra pregunta de investigación es:

¿Por qué, si desde el decenio de los 90 en el siglo XX, el paradigma de la Formación Ciudadana comenzó a tomar fuerza, no todos los ciudadanos del territorio nacional tienen la oportunidad de aprender, sobre la Formación Ciudadana?

1.4 Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo General

Aplicar y evaluar una Jornada de Formación Ciudadana para trabajadores(as) del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, utilizando la metodología de investigación-acción y la propuesta de A+S.

1.4.2 Objetivo Específicos

- Caracterizar la historia de la Clínica Hospital del Profesor y de su Sindicato N°1.
- Diagnosticar los resultados de las encuestas realizadas en la Jornada de Formación Ciudadana.

1.5 Supuesto

La investigación se orientará a partir de un supuesto, debido a que la hipótesis es “una explicación tentativa y está formulada como proposición” (Hernández, 2014: 11). La investigación tiene un enfoque mixto, por lo cual utiliza metodología tanto cualitativa y cuantitativa. Es por ello por lo que no se puede establecer una hipótesis debido a que la investigación cualitativa no establece resultados antes de contener los datos. “Por lo regular, los estudios cualitativos no formulan hipótesis antes de recolectar datos (aunque no siempre ocurre así). Su naturaleza es más bien inducir la hipótesis por medio de la recolección y el análisis de datos” (Hernández, 2014: 104). Además, en la investigación se utilizará como metodología investigación-acción propia del enfoque cualitativo, en la cual no se puede establecerse una hipótesis sin haber explorado. “Los tipos de estudios que no establecen hipótesis son los exploratorios, no se puede presumir (afirmar) algo que apenas ha explorado” (Hernández, 2014: 104).

Como en la investigación no se puede establecer una hipótesis por las razones expuestas anteriormente se establece un supuesto. En nuestro trabajo, el supuesto es que la

Jornada de Formación Ciudadana dentro de los sindicatos es una instancia que permite que el profesor enseñe contenido de ciudadanía a trabajadores.

1.6 Marco Metodológico

En este apartado señalaremos la metodología usada en nuestra investigación, por lo que se indicarán y describirán las características de la investigación-acción y sus fases utilizada durante la tesis, de esta forma será más fácil el entendimiento de la investigación.

1.6.1 Enfoque y alcance

Para el desarrollo de la investigación se utiliza un enfoque mixto el cual puede ser comprendido como “la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales “forma pura de los métodos mixtos” (Hernández, 2014: 536).

En la investigación en el caso de la metodología Cualitativa se utilizarán como herramienta de investigación una entrevista semiestructurada y encuestas con preguntas abiertas. En el caso de la entrevista se llevará a cabo preguntas abiertas, estas serán utilizadas para reconstruir tanto la historia de la Clínica Hospital del profesor como la historia del Sindicato N°1. También se utilizará una encuesta con preguntas abiertas que será implementada en la Jornada de Formación Ciudadana, esta tendrá la finalidad de recoger la impresión subjetiva que tiene los trabajadores. La respuesta será de carácter subjetivo, esta estará “compuesta de diversas realidades (sus miembros perciben diferente muchos aspectos de ella, y sobre la base de múltiples interacciones se construyen significados distintos, se experimentan vivencias únicas y emociones, deseos y sentimientos, por ejemplo, ira, envidia, amistad, celos, amor romántico)” (Hernández, 2014: 537). Cabe mencionar que se llevara a cabo una investigación- acción propia de un enfoque cualitativo.

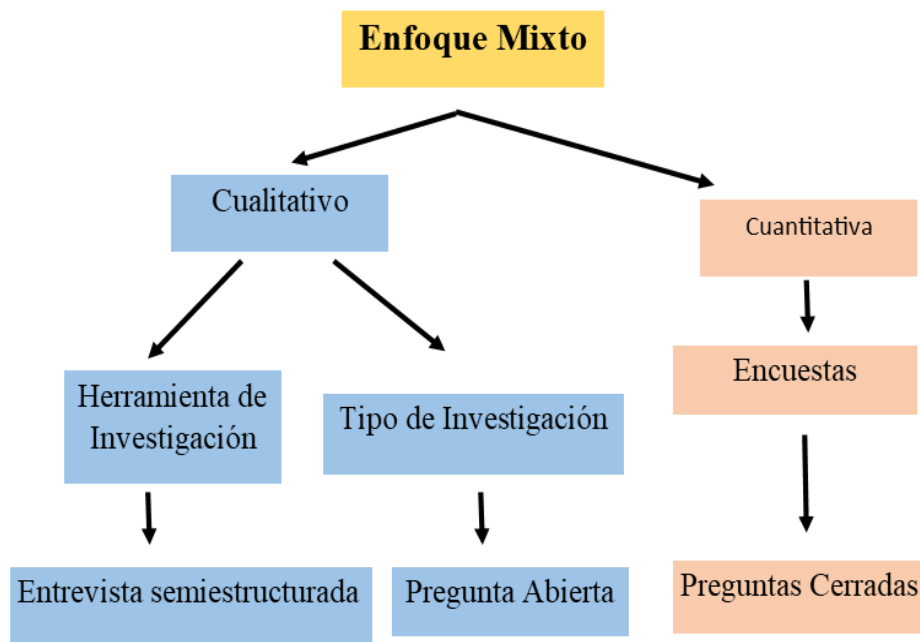
“La investigación-acción como investigación, se trata de tareas sistemáticas basadas en la recolección y análisis de evidencias de la experiencia vivida por los actores o protagonistas educativos que participan en el proceso de reflexión y de cambio. Siendo una metodología que se enmarca en el enfoque cualitativo se

utilizan técnicas de recogida de información variadas, procedente también de fuentes y perspectivas diversas” (Mercedes, 2008: 107).

En el caso del enfoque cuantitativo, la investigación utiliza recursos como la encuesta inicial y final usadas durante la Jornada de Formación Ciudadana, en donde gracias a estos recursos nos permite tener una muestra de lo que piensan los trabajadores(a), además se utilizan gráficos para presentar estos resultados. “El método cuantitativo representa los fenómenos mediante el uso de números y transformación de números, como variable numérica y constante gráficas, funciones, formulas y modelo analítico” (Hernández, 2014: 537).

Consideramos que ambos enfoques tanto cualitativos y cuantitativo son necesarios para llevar a cabo la investigación como se muestra en la figura N°1, esto se debe a que permite la utilización de herramientas diversas para recoger información, además de que nos permite presentar los resultados de forma más clara.

Figura N°1
Características de enfoque mixto



Fuente: Elaboración propia

Los alcances de la investigación son los resultados finales obtenidos mediante el proceso de seminario de grado. La presente investigación tiene un alcance exploratorio y descriptivo. En el caso exploratorio se caracteriza por ser escasamente estudiado. En la investigación se aborda el carácter exploratorio debido a que se lleva a cabo la Jornada de Formación Ciudadana enmarcada en A+S dentro de un lugar no formal en personas adultas, lo cual es un tema poco estudiado.

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio” (Hernández, 2014: 93).

En el caso del carácter descriptivo, este se caracteriza por “pretender medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (Hernández, 2014: 93). La investigación tiene un carácter descriptivo debido a que se diagnosticar la encuesta inicial y final, y los talleres realizados en la Jornada de Formación Ciudadana.

1.6.2 Investigación-acción y sus características

Antes de mencionar, por qué la presente investigación utiliza una metodología de investigación-acción. Es relevante nombrar, cómo se define y cuáles son los principales objetivos de dicha investigación. La investigación-acción es:

“Un proceso de investigación emprendida por los propios participantes en el marco del cual se desarrolla y que aceptan la responsabilidad de la reflexión sobre sus propias actuaciones a fin de diagnosticar situaciones problemáticas dentro de ellas e implementar las acciones necesarias para el cambio” (Serrano, 1992: 53).

La investigación acción se utilizará en la tesis debido a que el aprendizaje llevado a cabo no es solo teórico y aislado del objetivo de estudio, por el contrario, se debe llevar el conocimiento teórico a lo práctico mediante una intervención para obtener resultados, porque “Lo teórico no se hace válido de forma aislada para aplicarse después a lo práctico, sino que se hace por medio de la práctica” (Serrano, 1992: 73).

La investigación- acción, busca generar un cambio en el estudiante, a través, de la autorreflexión de la práctica. Por esta razón, distintos autores han planteados fases y etapas para llevar a cabo la investigación acción. En el caso Stringer establece que en el “diseño de investigación-acción son: observar (construir un bosquejo del problema y recolectar datos), pensar (analizar e interpretar) y actuar (resolver problemáticas e implementar mejoras)” (Hernández, 2014: 497). En el caso de Joel Martí no establece fases sino etapas, las cuales son: primera etapa: diagnóstica; segunda etapa: programación; tercera etapa: conclusión (Martí, 2017: 2). Debido a que la investigación-acción puede suponer diversas fases y etapas dependiendo el autor como grupo de investigación desarrollaremos cuatro fases a partir de las indicaciones que establecen estos dos autores para hacer más fácil su entendimiento.

La presente investigación se dividirá en 4 fases, las cuales responden al desarrollo de cada uno de los objetivos específicos, es por ello por lo que en la fase 1 se describe el método y las herramientas para poder recopilar la información requerida. En las fases 2, 3 y 4 se plasma la creación del material que se utilizara en la Jornada de Formación Ciudadana en la implementación y desarrollo de esta Jornada y en la fase 4 se analizarán los resultados obtenidos tras concluir la Jornada de Formación Ciudadana en las instalaciones de la Clínica Hospital del Profesor.

Fase 1: Estudio situado de la Clínica Hospital del Profesor y del Sindicato N°1

En la fase uno se realiza un estudio situado, es decir, por medio de la evidencia, se darán a conocer las características en el aspecto histórico en el lugar en el cual se llevará a cabo la investigación, con la finalidad de diseñar la historia de la Clínica Hospital del Profesor y del Sindicato N°1 de la misma institución desde sus orígenes, hasta la actualidad. Por ello esta fase de la investigación se trabajará tanto en el Capítulo I y en el Capítulo II.

En el caso del Capítulo I, se buscan antecedentes históricos que permitan comprender tanto la creación del Hospital Clínico del Profesor y su aporte a la salud en Chile. Además, se busca establecer una relación con la historia de la salud en Chile. Para el desarrollo del objetivo planteado, se trabajará durante la investigación con fuentes escritas las cuales permiten generar un relato coherente con la temática investigada, desde la historia de la salud universal, hasta la función que hoy en día la institución Clínica Hospital del Profesor lleva a cabo.

Por otra parte, en el capítulo II, para diseñar la historia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, desde su origen hasta la actualidad. Se utilizará una metodología referente a la historia oral como principal medio de recopilación de información. Para ello, es pertinente la creación de una entrevista, donde las preguntas están enfocadas principalmente en obtener información en relación con la historia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor.

Fase 2: Diseño de la Jornada de Formación Ciudadana

La Jornada de Formación Ciudadana, se diseñará teniendo en cuenta los conceptos que son necesarios para establecer una relación y reflexión entre los trabajadores y la ciudadanía, por lo que se abordarán en dicha Jornada, los conceptos de Ciudadanía, Derechos Humanos, organización de los trabajadores y actividades del sindicato. La enseñanza que será llevada a cabo, en la Jornada de Formación Ciudadana, se adecuará para que sea comprendida para trabajadores adultos. Como herramienta de investigación se diseñarán dos encuestas; Una será implementada al principio de la Jornada y una implementada al final de esta, además de un taller para los miembros que asistan a la Jornada, estos instrumentos

buscan recoger resultados para identificar los aprendizajes obtenidos por los participantes. En el caso de la encuesta inicial, tiene como objetivo conocer el grado de participación ciudadana de los asistentes. Mientras que el objetivo principal de la encuesta final es conocer si los asistentes a la Jornada lograron obtener conocimientos nuevos en relación con los conceptos abordados a lo largo de la Jornada de Formación Ciudadana. En el caso del taller, se busca una reflexión en los participantes sobre la importancia de la actividad ciudadana y las actividades que llevaba a cabo el Sindicato.

Fase 3: Implementación e intervención

Es en esta fase, se busca llevar a cabo, una coordinación entre el grupo de investigación y el lugar donde se va a desarrollar la Jornada de Formación Ciudadana, por lo cual se buscará fijar un horario en que se realizará la actividad en las salas que tiene a disposición el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital de Profesor. Una vez que se establece el lugar, el día y horario que se va a desarrollar la Jornada de Formación Ciudadana se ejecutara la actividad, teniendo como principal propósito la encuesta inicial y final, un el taller de reflexión.

Fase 4: Análisis de resultados

En esta fase se llevará a cabo el análisis de las encuestas entregadas en la Jornada de Formación Ciudadana. Para ello, se deberá leer el total de las respuestas de los asistentes, generando con esto el análisis de postura de los participantes. Esto nos permitirá llegar a conclusiones respecto a la Jornada, además, poder graficar los resultados obtenidos dando como resultado la valoración de la Jornada, permitiendo con esto desarrollar nuestras propias conclusiones y reflexiones acerca de ¿Se habrá cumplido el objetivo propuesto?

La investigación acción tiene como objetivo “detectar el problema de investigación, clarificarlos y diagnosticarlo (ya sea un problema social, la necesidad de un cambio, una mejora u otros)” (Hernández, 2016: 498). En la investigación se analizan los resultados sobre la Jornada de Formación Ciudadana a partir de una encuesta inicial y final utilizadas como herramienta para obtener resultados. La finalidad es comprobar, sí, se generó un cambio de

cómo se entienden los conceptos de ciudadanía y Derechos Humanos, a partir, de los resultados obtenidos.

Según Bernal la investigación tiene como objetivo “identificar las estrategias de acción que son implementadas y más tarde sometidas a observación, reflexión y cambio”. Durante la Jornada de Formación Ciudadana, se desarrolló un taller de reflexión con los trabajadores y trabajadoras, por lo que la investigación tiene un carácter participativo, en donde según Hernández el objeto de estudio no solo es observado y descrito, sino es participe en la investigación.

La investigación busca desarrollar un espiral de acción propio de un tipo de investigación-acción, donde está presente la “planificación, acción, observación y reflexión” (Bernal, 2010: 148). Este espiral de acción se utilizará en el análisis de la Jornada de Formación Ciudadana para su realización y la toma de sus resultados.

La tesis puede ser caracterizada de tipo investigación-acción porque como se ha dicho anteriormente hace partícipe al objeto de estudio en la problemática estudiada, pero, además hay que precisar que la investigación no busca establecer en la Jornada de Formación Ciudadana respuestas buenas o malas porque se comprende que una investigación-acción no establece una “verdad, verificabilidad y predictibilidad” (Bernal, 2010: 148).

Los alcances de la investigación son los resultados finales obtenidos mediante el proceso de seminario de grado. La presente investigación tiene un alcance exploratorio descriptivo. Los estudios de carácter descriptivos se caracterizan por “pretender medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. Por lo tanto, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (Hernández, 2016: 93). La investigación tiene un carácter descriptivo debido a que se analiza la encuesta inicial y final, y los talleres realizados en la Jornada de Formación Ciudadana.

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio” (Hernández, 2016: 93).

En la investigación se aborda el carácter exploratorio debido a que se lleva a cabo la Jornada de Formación Ciudadana enmarcada en A+S dentro de un lugar no formal en personas adultas, lo cual es un tema poco estudiado.

1.6.3 Delimitación de la investigación

Para la construcción de nuestra investigación contamos con un universo de 23 personas entre ellos trabajadoras, trabajadores, directiva del Sindicato N°1 Clínica Hospital del Profesor, lugar escogido por la disponibilidad para realizar el trabajo de investigación.

La construcción del material para la Jornada de Formación Ciudadana como la encuesta inicial y final, talleres y diapositivas tiene como principal objetivo tener en cuenta los conocimientos previos y los aprendizajes de los asistentes.

1.7 Instrumento ocupado en la investigación

En la investigación para la construcción de los Capítulos I y II se utiliza como metodología la Historia oral, por ello se realizaron entrevistas con preguntas abiertas, esta se caracteriza por “no ofrecer ningún tipo de categoría para elegir solo contiene la pregunta y no ofrece ningún tipo de respuesta, dejando está a la consideración del sujeto” (García, 2000: 2).

En el caso del Capítulo II se utiliza como instrumento de investigación la encuesta inicial, que nos permite identificar los conocimientos previos que tenían los participantes, en el caso de la encuesta final se busca reconocer y valorar los conocimientos que fueron comprendidos por los participantes, además se utiliza un taller en donde nos permite reconocer como los participantes se sienten relacionados con la ciudadanía. Cabe precisar que tanto la encuesta inicial y final contienen preguntas cerradas, las cuales “el sujeto debe elegir una de las respuestas, poniendo una señal convenida; una cruz; rodear con un círculo, subrayado, etc.” (García, 2000: 2). En el caso del taller se utiliza preguntas abiertas de opinión, estas permiten “descubrir las creencias, las preferencias y las estimaciones de los sujetos” (García, 2000: 2).

Tabla N°1

Preguntas y tabla realizadas en la encuesta inicial

Pregunta y tabla	Objetivo preparado
1.- ¿De qué forma participa en la sociedad como ciudadano o ciudadana activa?	El objetivo principal de la pregunta N°1, es conocer el nivel de participación ciudadana que tienen los asistentes a la Jornada y cuáles son los lugares de participación ciudadana.
2.- ¿Qué entiende usted por Derechos Humanos?	El principal objetivo de la pregunta N°2, es conocer el grado de conocimiento de los asistentes a las Jornada en relación con los Derechos Humanos
3.- Tabla de apreciación de participación ciudadana en la vida cotidiana	El objetivo de la tabla de la encuesta inicial es saber si los asistentes, en su vida cotidiana participan en alguna instancia de Formación Ciudadana consideradas más “comunes”

Fuente: Elaboración propia a partir de las preguntas y tabla de la encuesta inicial.

Tabla N°2

Pregunta y tablas realizadas en la encuesta final.

Pregunta	Objetivo preparado
1.- Según su opinión ¿La participación en el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, es parte del ejercicio ciudadano? ¿Por qué?	Los que se busca con la pregunta N°1 es conocer en base a los conocimientos adquirido luego de las ponencias si consideran que ser parte del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor es parte del ejercicio ciudadana. Justificando la respuesta en base a lo expuesto durante la Jornada
2.- Tabla N°1 de la encuesta final, tabla de participación ciudadana dentro del sindicato	El objetivo es conocer la participación de los asistentes en las acciones del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor.
3.- Tabla N°2 de la encuesta final, tabla de apreciación de aprendizajes adquiridos	La tabla N°2 tiene como finalidad conocer la percepción respecto a los aprendizajes que obtuvieron los asistentes de la Jornada, permitiendo con esto poder evaluar la Jornada de Formación Ciudadana realizada.

Fuente: Elaboración propia a partir de las preguntas y tabla de la encuesta final.

Tabla N°3

Preguntas de la entrevista a miembros de la directiva del Sindicato

Preguntas	Objetivo esperado
1.- ¿En qué año podemos encontrar la génesis del Sindicato N°1?	Respecto a la pregunta N°1, lo que se busca indagar, tiene relación con establecer un período concreto al hecho de la creación de la organización sindical de la Clínica Hospital del Profesor.
2.- ¿Cuál era el contexto interno, al momento de dar origen al Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor?	Respecto a la pregunta N°2, se busca asociar cuál era el contexto interno del hospital institucional al momento de la creación del Sindicato N°1.
3.- ¿Qué los motivo a crear un sindicato? ¿Existió algún detonante?	Respecto a la pregunta N°3, se espera entrelazar con la información entregada en la pregunta N°2 los contextos internos del hospital institucional que pudieron motivar a la creación de un Sindicato.
4.- ¿Quiénes conformaron la primera directiva del sindicato?	Respecto a la pregunta N°4, mediante esta información se espera establecer un orden cronológico a todas las directivas que han pasado por el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor.
5.- ¿Cuáles fueron las primeras propuestas? ¿En torno a qué necesidades?	Respecto a la pregunta N°5, se busca establecer una interrelación entre las propuestas con las necesidades que tenían las/los trabajadores de la época.

Fuente: Elaboración propia a partir de las preguntas realizadas a la directiva del Sindicato.

Tabla N°4
Preguntas de la entrevista a los socios del Sindicato N°1

Preguntas	Objetivo esperado
1.- ¿Cuántos años lleva siendo parte del Sindicato N°1?	Para la pregunta N°1, se busca tomar nota de; cuántos años lleva cada trabajador y por medio, de esta información establecer una clasificación de cuántos trabajadores estuvieron en la primera huelga.
2.- ¿Cuál ha sido la negociación colectiva que más la/lo marcó? ¿Por qué?	Para la pregunta N°2, se espera, evaluar el sentir de las/los trabajadores, respecto a las negociaciones que más generaron un impacto. Con ello, establecer una categoría de las negociaciones más importantes.
3.- ¿Usted, ha evidenciado algún episodio donde los derechos laborales estén siendo vulnerados?	Para la pregunta N°3, se pretende evidenciar la existencia de abusos por parte del empleador. De esta manera, lograr asociar la importancia que tienen el sindicato frente a estos sucesos.

Fuente: Elaboración propia a partir de las preguntas realizadas a la directiva del Sindicato N°1.

1.8 Marco Teórico

Antes de comenzar, con el sustento teórico de esta investigación. Primero, es necesario destacar ciertos elementos que serán de mucha utilidad para el lector de esta investigación. Por ello, es necesario destacar dos puntos clave. El primer punto, es el objetivo de la investigación, el cual busca fortalecer la educación desde una perspectiva no formal, en segundo lugar, crear un rol consciente y responsable de la participación ciudadana, donde no sólo se juega un papel protagónico y participativo en la conocida acción de sufragar, sino que también, entendiendo la existencia de una gran variedad de contextos en donde se pueden desempeñar los comportamientos de ser ciudadano activo y responsable.

Por lo tanto, desde esta visión se van a trabajar cuatro grandes conceptos que ayudarán a potenciar la investigación con ideas más teóricas. Lo importante de este contexto, por tanto, tiene relación con conocer otros espacios de desarrollo de aprendizajes. Por consiguiente, la novedad de este trabajo investigativo, gira en torno a la preparación de una Jornada de

Formación Ciudadana que esta fuera del sistema tradicional de aprendizaje, en este caso será utilizado en el Sindicato N°1 de trabajadores de la Clínica Hospital del Profesor.

1.8.1 Educación no formal

Para entender que es la educación no formal, primero es necesario plantear las siguientes interrogantes ¿Qué es una educación formal? y ¿En qué momento comienzan estas discrepancias entre educación formal y no formal? Por consiguiente, la educación formal se va a comprender como aquella en donde los agentes estatales son los personajes fiscalizadores y evaluadores de los contenidos y lo que se aprende por parte de las y los estudiantes, pero, que a la vez son el andamiaje que ayudarán a las y los estudiantes a fortalecer sus enseñanzas y valores (Mariño y Cendales, 2004). Frente a este contexto, se destaca, también, el punto de inflexión, en cuanto a las diferencias que existen entre educación formal y no formal. Por ende, se puede mencionar que, sobre la base de la revisión bibliográfica, se determina que la separación de estos conceptos viene de la década de los sesenta, en donde un documento de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) destaca que, en el mundo, la educación está en una crisis, debido a que las sociedades están mutando (Mariño y Cendales, 2004).

Se puede destacar que se va a entender entonces, como educación no formal según lo expuesto por Mariño y Cendales:

“espacios de encuentro que permiten ir más allá de los propios límites, reconociendo y valorando los aprendizajes generados en la experiencia, contribuyendo a hacer más compleja la interpretación de la realidad y a ubicar la vida y la experiencia en contextos más amplios” (Mariño y Cendales, 2004: 13).

Frente a lo expuesto, queda a la vista que en el planteamiento la noción de que la educación no formal será la que no está formada por las instituciones estatales, pero, también es destacable que en un espacio no formal se consiguen resultados de aprendizajes que llegan a ser significativos, en relación a que logran cambios trascendentales como, por ejemplo, la educación no formal que puede recibir un adulto. Por consiguiente, esto abre un abanico de posibilidades, en relación a que todos y todas sin importar su edad están en condiciones constantemente de recibir algo nuevo, por lo tanto, como nos dice Santos:

“La educación no formal incluía toda actividad educativa organizada, sistemática, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños” (Santos, 2006: 3).

Por lo tanto, esto evidencia que la capacidad de potenciar su educación va más allá de lo señalado en un reglamento oficial y, además, más allá de establecer rangos etarios que clasifiquen la oportunidad de educar, por ende, la educación no formal abre la posibilidad a todas las personas de adquirir nuevos aprendizajes. Esto, se puede encontrar hasta en las civilizaciones más antiguas, tal como lo describen Miranda y Rodríguez:

“La teoría o las ideas básicas sobre la que se estructura la educación de adultos hoy ya se puede encontrar (aun cuando sea, como la propia filosofía clásica, de manera ingenua) en la Grecia y Roma clásica; en la China de Lao Tse, en los profetas hebreos, pues estos notables maestros concebían el aprendizaje como un proceso de investigación mental no como una transmisión pasiva de contenidos” (Miranda y Rodríguez, 2017: 8).

1.8.2. Aprendizaje Servicio

El A+S es una forma de aprendizaje que se basa, en la enseñanza a través del servicio que es entregado a una comunidad o institución. Tiene un carácter innovador debido, a que su aprendizaje, no solo responde a una calificación de un contenido en particular, sino que es un proyecto que conlleva un conjunto de actividades en que se relacionan los y las estudiantes y la comunidad del centro en el cual se desarrolla el servicio. “La novedad no reside en cada una de las partes que lo componen, sino en vincular estrechamente servicio y aprendizaje en una sola actividad educativa bien articulada y coherente” (Josep, 2011: 10).

La metodología A+S se caracteriza por ser un aprendizaje que se adquiere a través de la experiencia y la reflexión entregada a la comunidad (Tapia, 2010). Hay que tener en cuenta que pese que en los colegios y otros centros de educación estén muy presente las actividades extraprogramáticas o voluntariados donde el alumno aprende a través de la experiencia, estas actividades se diferencian con el A+S debido a que estas actividades son solo “experiencias de transición”, porque no se logra una reflexión sobre la importancia del servicio para la ciudadanía.

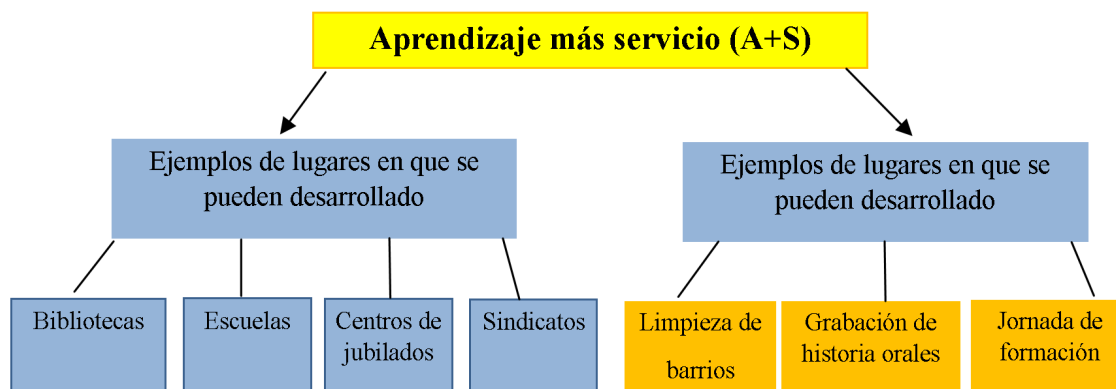
Son dos los objetivos principales del A+S. El primero, es crear un beneficio a la comunidad mediante servicios. El segundo, es desarrollar el pensamiento crítico en los y las estudiantes por medio de la experiencia. Los servicios entregados por el A+S son diversos, esto quiere decir, que se pueden llevar a cabo en lugares formales e informales. A partir de esto, se puede presentar el A+S de la siguiente forma:

“En el caso de la educación formal, se colocarán en alguno de los espacios temporales idóneos que ofrecen los centros educativos: tutorías, crédito de síntesis o de investigación, pivotando en una o varias materias, en períodos extraescolares, o durante buen tiempo destinado específicamente a este tema. En el caso de la educación no formal, se ubicarán en cualquiera de los formatos temporales propios de las entidades sociales y de tiempo libre: colonias, campamentos, campos de trabajo, encuentros semanales y otros” (Josep, 2011: 21).

Es por esto que el A+S hace que el proceso de enseñanza sea versátil y que se pueda desarrollar no solo en los colegios, sino que este se pueda llevar a cabo a lugares como museos, centros de madres, sindicatos, entre otros lugares.

Figura N° 2

Esquema de ejemplo de actividades y lugares donde se puede desarrollar el A+S



Fuente: Elaboración propia

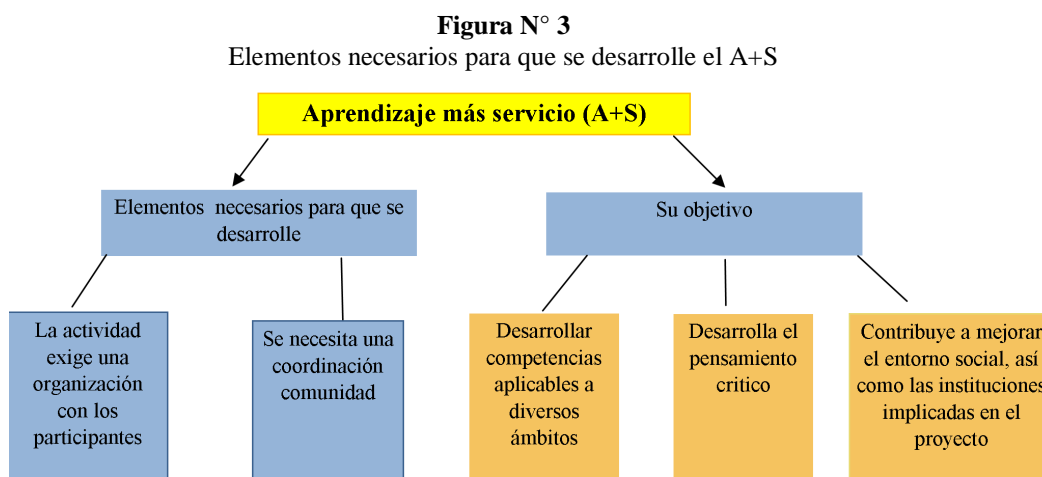
1.8.2.1 Aprendizaje más Servicio como una herramienta para la Formación Ciudadana

La finalidad de la actividad que se lleva a cabo en el A+S, es responder a la necesidad o la problemática que enfrenta la comunidad, “por lo que se requiere un trabajo en red que coordine las instituciones educativas escolares y no escolares y las entidades sociales que facilitan la “intervención” (Josep, 2011: 21). El A+S es una herramienta crucial para

contribuir a la formación ciudadana en los individuos a través de la experiencia y el servicio entregado a la ciudadanía.

La metodología A+S permite que los estudiantes tengan una formación por medio de ejercicios de la práctica y la observación, por ende, se presenta la formación de matrices de valores que son fundamentales para el bien común de la sociedad.

Para que el A+S logre desarrollar un aprendizaje que se vincule con la ciudadanía debe contarse con los siguientes elementos: contenidos curriculares que permitan que el aprendizaje sea coordinado entre el centro educativo y el lugar en que se entrega el servicio, y la reflexión de los estudiante sobre la importancia del servicio a la comunidad (Martínez, 2008: 11).



Fuente: Elaboración propia

1.8.3 Educación para adultos

La educación es un proceso en el cual la totalidad de los ciudadanos deben cursar los niveles que establece el del país, para ello el Estado se ha comprometido de diferentes formas, ya sea, por la Ley Primaria Obligatoria, la cual está vigente ya desde 1920, año de su promulgación, como también la ley N°19.876 promulgada el año 2003, la cual establece un total de doce años de escolaridad., además asegura que tanto la educación básica como la educación media sean gratuitas y obligatorias hasta cumplir los veintiún años de edad.

La educación de adultos para Espinoza, et al se refiere a “aquellos programas orientados a desarrollar habilidades y contenidos mínimos interrumpidos por procesos de abandono escolar en algún momento de la trayectoria vital de personas que pueden ser calificadas de adultas” (Espinoza, et al, 2014: 161).

Por otra parte, Reynoso y Espinoza nos dice que la educación para adulto es:

“proceso de alfabetización, educación básica, educación, para el trabajo, formación para la vida familiar, social y civil, a través de programas educativos orientados a personas jóvenes, a partir de los 15 años de edad y/o que no tienen desarrollado las habilidades básicas para leer, escribir y hacer cuentas o que no iniciaron o concluyeron su educación primaria o secundaria” (Reynoso y Espinoza, 2014: 142).

Se puede apreciar en las citas anteriores, que la educación para adulto viene a completar el proceso de escolarización que se vio interrumpido en los años de formación inicial.

Es sabido que la educación es una construcción sistemática, en donde no importan los años y los contextos, pues constantemente el ser humano va generando espacios de construcción de nuevos aprendizajes. Por lo tanto, la educación para adultos no está fuera de contextos, sino que es igual o más desafiante que la recibida por niños y niñas en proceso de educación formal. Sin embargo, el desafío que está presente, gira en torno a cómo llegar a la atención de un o una adulta cuando en la construcción que ha forjado la sociedad y los espacios formales de educación dicen que un adulto o adulta ya recibió todas las enseñanzas posibles en los espacios establecidos por las instituciones estatales. Por consiguiente, la forma en la cual se debe hacer partícipe a un o una adulta en la educación es en relación a lo que plantea García:

“El papel que juegan las prácticas culturales en la actividad de las funciones mentales y la calidad de las funciones mentales, en el compromiso social con las prácticas culturales; siendo la práctica cultural el medio en el que se configura el papel del adulto en la comunidad social y en el que se construye o desmorona su identidad” (García, 2005: 29).

Frente a la educación para adultos, es necesario destacar también, que su contexto de cómo aprenden frente a una necesidad responde totalmente contraria a cómo lo hacen los niños y niñas. Por lo tanto, la gran mayoría de las veces se debe a situaciones más sociales y

laborales, por ende, si trabajamos con personas adultas, donde se entiende que su realidad está alejada a los y las niñas que están cursando por el proceso escolar, la forma de llegar plenamente a ellos es ir mejorando su entorno o donde se desarrollan como personas ciudadanas. Por consiguiente, frente a esta realidad se entenderá que la didáctica para adultos y adultas está enfocada en:

“La didáctica se va a centrar en las relaciones del profesor con el alumno a todo nivel, y para nuestro caso las relaciones de los profesionales con la población adulta, en un contexto de intervención clara, donde les vamos a proponer, herramientas que lleven a mejorar su calidad de vida, su salud, sus ganas de vivir y demás experiencias que hagan de su experiencia de vida, algo más placentero” (Escobar, 2003: 2).

Por consiguiente, lo destacable de hacer una metodología didáctica con adultos y adultas, está en hacer comprender, por ejemplo; de qué manera se soluciona la calidad de vida o el acceso que se tiene a una salud digna.

1.8.3.1 La andragogía

La andragogía es un “enfoque académico correspondiente al aprendizaje de los adultos. En esta acotación, se comprende que la androginia es la ciencia de la comprensión y apoyo a la educación de los adultos” (Pizarro, 2013: 20). La andragogía presenta un conflicto como ciencia de la educación, ya que existe una discusión si se puede considerar diferente de la pedagogía, ya que se entiende que la pedagogía “tiene como objetivo educar a todas las personas sin distinción de edad”(Chacón, 2012: 25). Por lo cual resultaría contraproducente el desarrollo de una teoría de la andragogía, pero sin embargo algunos educadores consideran que es importante establecer una distinción entre la forma de enseñanza para adultos y niños o adolescentes, porque en el caso del adulto es “autónomo en el ámbito económico y social, capaz de auto dirigirse, ejercer una función activa como ciudadano” (Pizarro, 2013: 30). Es decir, que el adulto tiene una mayor autonomía e independencia que un niño o adulto.

Es difícil establecer un punto de inicio de la andrología como una herramienta para la educación para adultos, pero se puede decir que en el año 1833 se da los primeros indicios de su utilización. “El neologismo de andragogía había sido introducido por Alexander Kapp,

en los debates con el educador Johan Friedrich Herbart. Sobre la necesidad de que la educación de adulto fuese adoptada científicamente” (Pizarro, 2013: 20).

En los años 1960 la UNESCO desarrolló propuestas a la educación para adulto y una teorización para los docentes, para ello se crearon dos comités internacionales, el Comité Internacional de Expertos en la Alfabetización y el Comité Internacional para el Avance de la Educación de Adultos). Estos comités buscaban “plantear políticas y teorías que ayudaran al desarrollo de la andragogía” (Chacón, 2013: 21).

En la actualidad la andrología cuenta con una base teórica que permite que los docentes desarrollen la enseñanza tanto en lugares formales como en lugares no formales. En el caso de la educación formal puede ser la educación universitaria y en el caso de la formación no formal puede ser el desarrollo de Jornadas de Formación Ciudadanas en organizaciones sociales de adultos.

La enseñanza para el adulto en el caso de la andragogía se caracteriza por el desarrollo de un proceso de auto reflexión y la autonomía del estudiante. Es decir, el “aprendizaje ocurre no solo a través de los profesores sino también a través de la auto reflexión y la experiencia de la vida” (Pizarro, 2013: 21).

La andrología también se diferencia de la pedagogía porque no son iguales las formas de motivación que se le entrega al estudiante. La motivación en el caso de la andragogía no se centra en la calificación, sino que se centra en la formación del individuo. “En la andragogía se asume que, si bien el adulto responde a algunas motivaciones externas (mejores trabajos, promociones, salarios más alto, etc.) las motivaciones son más potente cuando son presiones internas (el deseo de enfrentar su satisfacción laboral, autoestima, calidad de vida, etc.)” (Sánchez, 2015: 25).

1.8.4 Historia oral

La historia oral es una metodología de recopilación de información, utilizada principalmente por historiadores. Sin embargo, muchos de los historiadores que se sienten reconocidos por una corriente de pensamiento más positivista, donde la fuente escrita es la que dictamina la historia, en algunas ocasiones tienden a desmerecer la forma de recopilación de información a través de la historia oral.

Sin embargo, la historia oral ha estado presente en muchas culturas por cientos de años y más aún cuando en la gran mayoría de la población no saben leer y escribir. En la presente investigación, la historia oral o fuentes orales, será muy importante dada la falta o escasez de documentación o información escrita en relación a la historia de la Clínica Hospital del Profesor.

Si bien vivimos en un mundo donde gran parte de la población sabe leer y escribir, aun nos enfrentamos a situaciones donde las fuentes escritas son escasas y para poder suplir esa falta de documentación recurrimos a la historia oral, la cual es definida por Burke como “el testimonio oral transmitido verbalmente de una generación a la siguiente o a más de una generación” (Burke, 1996: 153).

A su vez Melo se refiere:

“La historia oral ha estado relacionada ideológicamente con la memoria popular, en contraposición a la hegemónica, construida desde el archivo histórico tradicional, que sería el repositorio de los documentos producidos por las instituciones y los personajes que han jugado un papel dominante en la sociedad” (Melo, 2011: 86).

Tomando las palabras del autor anteriormente, Rock dice lo siguiente en relación con la historia oral: “entendiendo esta como un puente que transporta el conocimiento de generación en generación; en este caso podemos decir que es un puente que traspasa archivos de la memoria” (Rock, 2016: 102).

En relación con esta investigación, la información que se encuentra en la memoria de los trabajadores del Hospital Clínico del Profesor nos será de gran ayuda para poder construir o reconstruir la historia de este. Es así, como a través, de la recopilación de la información se mantendrá viva y se conoce la historia, ya sea, de algunos grupos, aldeas, instituciones o

individuos. Sin embargo, no es solo llegar y recopilar la información, por ende, Rodríguez y García manifiestan que

“Entre los criterios para las fuentes orales está el de entrevistar a otros sujetos que hayan vivido o conozcan sobre lo estudiado, es una forma de contrastar, analizar las similitudes y diferencias en las informaciones dadas y confrontarlas con los documentos escritos” (Rodríguez y García, 2013: 41).

Se puede apreciar en la cita anterior que la fuente oral por sí sola, no cumple con el objetivo deseado, si no, que es el historiador o el investigador quien llena de sentido y lo contextualiza con el objetivo de llevar a buen puerto la investigación.

En sincronía con la cita anterior es que Iturmendi enuncia que “las fuentes orales se utilizan como complemento de la historiografía basada en fuentes escritas, a la que aporta una evidencia, un testimonio que sirve para confirmar, contrastar o bien refutar hipótesis enunciadas a partir de las fuentes escritas” (Iturmendi, 2008: 229).

Como se aprecia en ambas citas, la historia ayuda a las y los investigadores, pero, al complementarse con la documentación escrita es cuando, el testimonio oral tiene una validez mayor. En otras palabras, pasaría tener mayor aceptación. No siempre la historia oral o las investigaciones con fuentes orales son legitimadas por los historiadores, pese a que vivimos en un mundo donde las tecnologías y los avances permiten un perfeccionamiento de estas. En relación a lo antes mencionado Iturmendi plantea la idea:

“El trabajo de recopilación de este tipo de testimonios se intensificó a la par de la popularización, a mediados del siglo XX, de aparatos grabadores de voz que permitían la reproducción exacta de la palabra del sujeto entrevistado, avanzando rápidamente en esta tecnología hasta el uso actual de cámaras de video que permiten captar con todo detalle la información obtenida en el transcurso de una investigación” (Iturmendi, 2008: 229).

Lo que demuestra un perfeccionamiento de las técnicas de recopilación de la información a lo que la oralidad se refiere, si bien nos enfrentamos a un mundo hiperconectado y tecnologizado, el cual permite tener más acceso a tecnologías y fuentes, que a su vez permiten un desarrollo de buenos trabajos con fuentes de tipo orales, sigue primando las fuentes escritas. Como se puede observar en relación a lo expuesto es las páginas anteriores se debe a que las fuentes orales y la historia oral son de gran ayuda al

momento de realizar una investigación, siempre y cuando esta cumpla con los requisitos para poder obtener de buena forma lo que es útil para la investigación. Por consiguiente, Iturmendi plantea las pautas a seguir de una buena entrevista son:

“una adecuada elección de los informantes, un profundo conocimiento previo de la temática a investigar, la definición clara de problemáticas e hipótesis de investigación, la amplitud necesaria para abordar aspectos no contemplados en las instancias previas a la entrevista, que pueden abrir nuevas vertientes, y el registro no sólo de lo dicho sino también de lo omitido” (Iturmendi, 2008: 231).

1.8.5 Formación Ciudadana

El estudio de la Formación Ciudadana, desde la vuelta a la democracia al territorio nacional, ha tenido un creciente interés por el estudio y difusión, debido al contenido que ha permitido solucionar necesidades sociales a lo largo del mundo. En consecuencia, la Formación Ciudadana comenzó a ser vista como “la enseñanza de las ciencias sociales. Sin embargo, esta tiene dos dimensiones, una individual y otra colectiva propia de la ciudadanía” (Santisteban, 2016: 92). En el caso de la dimensión individual de la enseñanza de las ciencias sociales deben incentivar a un “aprendizaje de habilidades y comportamientos que permitan a las personas actuar y asumir responsabilidades como ciudadano” (Santisteban, 2016: 92). Eso llevará a los individuos a “ser capaces de pensar en sí mismo, de analizar, elegir y discutir, participar, comprometerse en ser miembros de la sociedad” (Pages, 2016: 206). En la dimensión colectiva, el individuo a través de la Formación Ciudadana debe sentirse parte de un contexto social que tiene una construcción histórica.

“Las representaciones sociales son entendidas como un tipo de conocimiento construido socialmente a partir de nuestra experiencia, las informaciones, el conocimiento de pensamientos que recibimos y transmitimos a través de la tradición educacional y la comunidad social” (Santisteban, 2016: 92).

Sin embargo, en este último tiempo a nivel global, sobre la base, de comprender la existencia de un cambio en el cómo se entiende ser un ciudadano y el estudio de la ciudadanía, ha sufrido cambios paradigmáticos que marcan un nuevo estilo de estudio. Esto se traduce, en el quiebre de la idea que gran parte de las/los ciudadanos tienen del concepto de ciudadanía, donde su máxima expresión estaba reflejada en la acción de sufragar. Pero, hoy en día, la noción de qué es ser un ciudadano, marca un nuevo estilo no convencional que en

esta investigación se buscará reconocer, por medio del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor. En consecuencia, vislumbrar que participar de reuniones, comités de mejoras, proponer nuevas ideas, ser parte de las huelgas etcétera, también es un elemento íntegro del rol del ciudadano activo y responsable.

“La nueva participación cívica incluye nuevas formas no convencionales, incluidas las protestas legales como no legales, y una amplia variedad de vías de comunicación para hacerse escuchar. Incluye la participación concertada para tener impacto en las bases de poder, ya sea más locales o las más macros o globales. Esta nueva perspectiva de lo cívico toma en cuenta la actividad del voluntariado, tanto si está cuestionando las instituciones” (Hasten, 2017: 207).

Por lo tanto, esta nueva etapa de la Formación Ciudadana permitió dar paso a la existencia de mejorar la democracia y la participación, en base a las experiencias previas ocurridas en el siglo XX. Esto motivó, a ver el trabajo sistemático del concepto ciudadanía como trascendental para ser capaz de afrontar de una manera activa las labores o deberes que tiene el ser un ciudadano. Por consiguiente, es necesario el estudio y la enseñanza de la Formación Ciudadana para todas las etapas de la vida humana. Debido a que nos ayudará a fortalecer como se mencionó anteriormente la democracia y los valores éticos de la ciudadanía.

“La formación ciudadana es un proceso continuo a través del cual lograras desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes fundamentales para el desarrollo de una vida armónica en una sociedad democrática. A través de este proceso, lograras desarrollar una formación integral, con un pensamiento crítico y autónomo, lo que permitirá desarrollar elementos éticos” (Vargas, 2017: 8).

Por lo tanto, sobre la base de lo mencionado anteriormente, se refleja de manera directa la intención de este trabajo investigativo por colocar en evidencia la necesidad imperante que tienen las/los adultos, con respecto al mejoramiento de su condición de ciudadanos, a partir, de la nueva enseñanza de la Formación Ciudadana. En consecuencia, una Jornada para trabajadores de un Sindicato, es esencial para dotar de nuevos conocimientos a estos trabajadores.

Frente a la importancia que a fines de los años 90 del siglo pasado se dio a la Formación Ciudadana. Se puede determinar en el avance del fortalecimiento de nuevas formas de comprender la sociedad y la democracia. Es relevante, conocer porqué los

comportamientos y actitudes son fundamentales para esta nueva forma de comprender el nuevo rol que se juega en la ciudadanía. Por ello, Vargas nos plantea la idea;

“La formación ciudadana requiere que desarrolles actitudes personales. Estas te permitirán una convivencia social armónica entre tus pares y ciudadanos de distintas edades, genero, cultura, condición social etcétera” (Vargas, 2017: 8).

En forma de síntesis se puede decir que la Formación Ciudadana, no solo implica el aprendizaje de las características y facultades de la ciudadanía, sino que, además, involucra la enseñanza de las ciencias sociales ampliamente. Con esta nueva realidad conlleva a que se adapte la enseñanza tanto en establecimientos tradicionales como no tradicionales. En el ámbito de los establecimientos tradicionales se ha realizado una adaptación tanto del profesor como el currículo. En el caso del profesor que enseñará ciencias sociales deben “innovar fundamentalmente en el sentido crítico” (Prats, 2007: 16). En el caso del currículum también deben someterse a adaptaciones para que se establezcan cursos donde sean enseñados los contenidos de formación ciudadana.

En Chile para incentivar la Formación Ciudadana en los colegios se ha establecido la Ley 20.911, la que establece la obligación en la educación parvularia, básica y media de contar con un Plan de Formación Ciudadana. El objetivo es entregar a los estudiantes la “preparación necesaria para asumir una vida responsable en una sociedad libre y de orientación hacia el mejoramiento integral de las personas humanas, como fundamento del sistema democrático” (Formación Ciudadana, Ministerio de Educación: 2019). Esta ley tiene como objetivo promover la comprensión de los conceptos de Ciudadanía y Derechos Humanos, la valoración a la diversidad social y cultural del país, promover la participación de los estudiantes en temas de interés públicos, entre otras finalidades.

Para que la Formación Ciudadana logre los objetivos antes mencionados, es necesario que el aprendizaje no sea meramente teórico y conceptual, sino que debe haber una participación del individuo, debido a esto el profesor debe desempeñar la formación y motivación (Bisquerra, 2008: 24). El profesor debe reflexionar sobre la construcción de valores sociales mediante el análisis de realidad social y del conocimiento histórico y, además, debe fomentar la interdisciplinaridad del conjunto de las ciencias sociales (Prats, 2017: 5).

Historia de la Clínica
Hospital del Profesor

CAPITULO I



1. Presentación

Para caracterizar el origen de la historia de la Clínica Hospital del Profesor es necesario comprender que el desarrollo de este capítulo tendrá un énfasis especial hacia cómo surge el hospital institucional de profesores y la importancia que tuvo para la época la creación de este centro hospitalario. Sin embargo, para construir este relato histórico, es necesario destacar temas que estén relacionados con una construcción de la Clínica Hospital del Profesor. Esto gira en torno a cómo surge la idea de salud a lo largo de la historia de la humanidad, pero a su vez, incluye desde qué momento el ser humano comprende la necesidad de sanar los malestares que necesiten de solución médica. Por consiguiente, de manera preliminar se van a señalar distintos elementos que serán de utilidad para alcanzar un entendimiento de la importancia que tienen para los docentes la construcción de la Clínica Hospital del Profesor, sobre el contexto de la salud en Chile en los decenios del 50 y 60 del siglo XX donde el acceso a la salud en Chile era limitado y carente de una calidad, tanto en la atención como en las prestaciones de los centros hospitalarios.

Por otro lado, el Capítulo I, hará un repaso de la historia de la salud a nivel planetario destacando dos puntos clave. El primero de ellos, la profesionalización de la salud por medio de los avances científicos. Y el segundo aspecto, tiene relación a la capacidad de la política internacional, de comprender lo necesario que era la salud para el surgimiento de una mejor condición de vida para la humanidad. Sobre la base de esta premisa, el presente capítulo se adentrará a conocer la historia de la salud en Chile y su funcionamiento y posterior reestructuración, por medio de políticas neoliberales realizadas en el decenio de 1980, que llevaron a estancar la salud chilena. Esto, sin duda alguna generó una polarización en la sociedad chilena, donde la Clínica Hospital del Profesor, no estuvo ajena a esta realidad, debido a que debía asumir los nuevos paradigmas en ámbitos económicos para poder posicionarse dentro de la salud privada en el territorio nacional.

2. Breve historia de la salud universal (siglos XIX y XX)

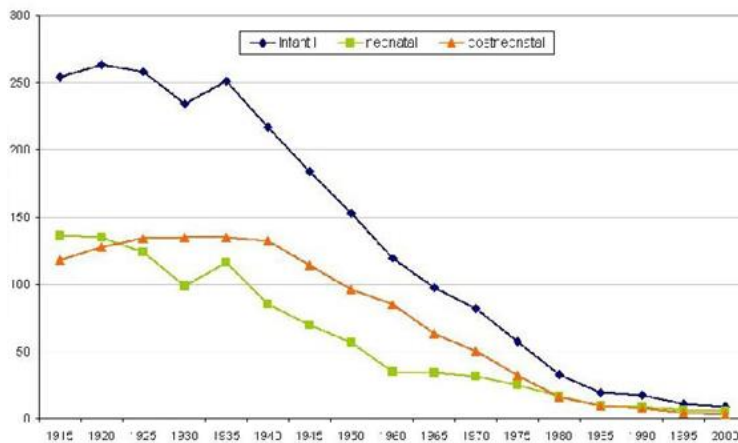
Considerando la temática de este capítulo, donde se investigará la historia de un centro hospitalario, se debe comprender en primera instancia ¿en qué momento el ser humano comienza a tener la necesidad de sanar los males médicos? Frente a esta pregunta, es

necesario señalar un factor sumamente importante, donde se destaca lo siguiente, desde los inicios de las civilizaciones, el ser humano ha experimentado la forma de sanar las distintas patologías que pueden estar complicando la vida de los hombres y mujeres. A lo largo de la historia, la salud ha pasado por varias etapas, las que se pueden concretar en la existencia de dos grandes áreas de la evolución en la salud.

La primera de ella, gira en torno a solucionar las complicaciones médicas mediante tratamientos basados en la petición de divinidades tal como ocurría en la antigua Grecia, “en la mitología griega se dice que el Dios de la medicina era Apolo, también llamado Alexikako (el que evita los males). Era el médico de los dioses olímpicos cuyas heridas sanaban empleando una raíz de peonía” (Jaramillo, 2001: 1). En segundo lugar, se puede destacar otro método que se utilizaba en la antigüedad como lo fue la Medicina Natural y que en la actualidad también se utiliza. Por ende, se puede entender que esta metodología de la medicina ha sido transversal a lo largo de la historia de la humanidad. “En toda época hubo hombres sabios que comprendieron los problemas y buscaron soluciones. Antiguamente la sabiduría estaba monopolizada por los sacerdotes y es precisamente en los santuarios chinos, hindúes, caldeos y egipcios, donde se practicaba naturismo médico. Se administraba a los enfermos baños de sol, de aire, de agua, arena, barro y muy especialmente regímenes dietéticos cuya importancia ya se conocía en aquellos tiempos remotos” (Herbias, 2006: 1). Sin embargo, en el siglo XXI se destacan otras formas de llevar a cabo la medicina natural a través de la creación de fármacos.

A fines del siglo XIX y principios del XX, gracias a los avances en la ciencia, donde la razón pasa se posiciona por sobre la fe, comienza un desarrollo considerable en temas como el conocimiento científico. Por consiguiente, a través del beneficio de los avances tanto de las tecnologías y el conocimiento más avanzado de cómo curar enfermedades, la salud mundial entra en un camino del progreso sin precedente alguno. Por lo tanto, la forma en cómo se desarrolla la salud a nivel mundial, sufrió cambios estructurales de manera considerable. Por ende, esto se va a reflejar en aspectos como la calidad de vida que se va traducir en la disminución de la mortalidad infantil (figura N°4).

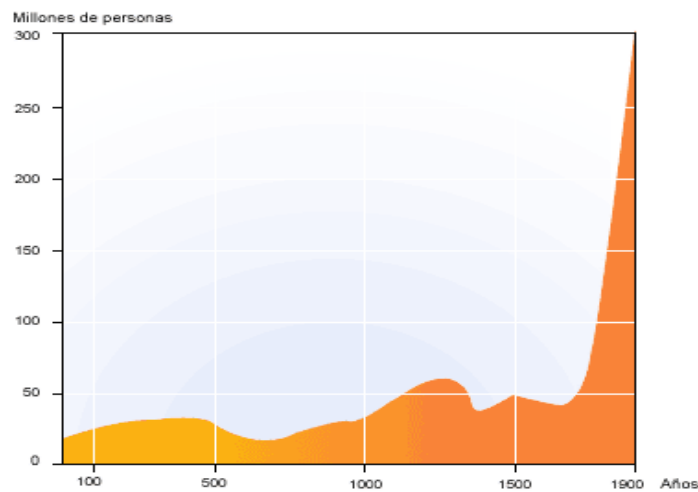
Figura N°4
Tasa de mortalidad infantil neonatal y posneonatal



Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE)

La representación del gráfico anterior es el reflejo de cómo la medicina y los avances científicos fueron en favor de la disminución de la mortalidad infantil, que por muchos siglos fue un factor considerable en la poca cantidad de personas que lograban llegar a la adultez. En consecuencia, lo que sigue en adelante tanto para Chile como para el mundo es un crecimiento significativo en la población mundial (figura N°5).

Figura N°5
Evolución de la población mundial



Fuente: Educar Chile.

Frente a esta nueva realidad y junto al desarrollo de la ciencia y las tecnologías, poco a poco se origina un incremento de la construcción de centros hospitalarios de gran envergadura, con la finalidad de monitorear a las personas que sufran de diversas patologías.

Además, sobre la base de lo mencionado anteriormente, la salud comienza a ser vista de manera más profesional, por ende, nacen instituciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS) con la finalidad de expandir la enseñanza del autocuidado y los avances alcanzado por la ciencia. Por lo tanto, es importante conocer ¿qué es la salud? Según la definición elaborada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), “la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2016: 1). Por otro lado, junto a la creación de la Organización Mundial de la Salud, a su vez, se dictamina como un derecho humano la salud en 1948, donde en el Artículo N°25 nos dice que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”. Por consiguiente, esto marca un acontecimiento en la historia de la salud en el mundo, ya que las organizaciones estatales e internacionales entienden la importancia que se le debe otorgar al autocuidado del ser humano. Sin embargo, se presenta como un agente fundamental de todo requisito básico para el respeto colectivo e individual en gran parte del mundo.

Sobre la base de lo mencionado anteriormente, se va a destacar un tema bastante controversial desde una perspectiva moral y ética. Esto, porque desde hace un tiempo a la fecha, la salud y en especial la salud en Chile, entra en un paradigma donde se posiciona en un espacio donde la salud de un humano se considera transable, es decir, que muchas veces la salud deja de ser un derecho y da paso a ser un privilegio, según los ingresos económicos de cada ciudadano. Esto respondiendo al contexto de una economía neoliberal que predomina en Chile desde la década de los ochenta. Por lo tanto, la consecuencia más próxima está dada por la desigualdad que genera este hecho, entendiendo que la calidad de la atención comienza a ser parte fundamental, ya que quienes pueden acceder a la salud privada serán capaz de encontrar una solución rápida a su patología y con una gran calidad. Sin embargo, la salud

pública entra en un limbo, donde se puede evidenciar con claridad la falta de recursos humanos e insumos médicos que vayan en favor de la entrega de una salud de calidad y de bienestar (tabla N°5).

Tabla N°5
Debilidades del sistema público

Numerosos hospitales añejos y en estados precarios
Infraestructura hospitalaria y camas de hospitalización deficitarias
Déficit de ambulancias
Déficit de tecnología de punta
Dificultadas serias de acceso a la atención médica
Cobertura y atención odontológica limitada
Baja privacidad en la atención de los pacientes
Impersonalidad en el trato de los pacientes
Condiciones laborales poco favorables
Bajo nivel de las remuneraciones

Fuente: Revista Médica de Chile

Tomando en cuenta la tabla N°1 se aprecia que, a pesar de las numerosas prestaciones de salud para el sector público, lo que se debe cuestionar es la manera en la que se entrega el servicio. Por lo tanto, a partir de este contexto, gran parte de los chilenos se han visto de una u otra manera afectada por una clara falta de calidad en la entrega de un derecho que desde 1948 es inalienable.

3. El origen de la Clínica Hospital del Profesor

La repercusión que ha tenido a lo largo de la historia la salud para mujeres y hombres ha sido considerable. Por lo tanto, en todas las épocas se puede evidenciar, cómo de una u otra manera se buscan remediar de la mejor forma posible los temas relacionados con saldar cualquier problemática en torno a las diversas enfermedades como, también, el monitorear o controlar el bienestar físico y mental de nuestro cuerpo humano (Jaramillo, 2001). Por lo tanto, para el caso de los docentes chilenos, la importancia de la salud no ha sido ajena a este gremio, tomando en cuenta lo necesario que es el autocuidado, pero además la falta de centros de salud en Chile que presentan un real y completo servicio de calidad.

Por consiguiente, el gremio de los docentes, tomando en cuenta la realidad tanto hospitalaria y el servicio desigual que se trató anteriormente en Chile, comenzó desde la década del cincuenta a forjar una organización para lograr construir su propio centro hospitalario, es decir, un centro de salud institucional. El gremio de docentes, que en ese momento se conoce como Federación de Educadores de Chile (FEDECH), entrando al decenio del sesenta y gracias a su organización lograron que se dictamina una Ley constitucional conocida como Ley 14.453 de 1960 que estableció el descuento por planilla del 0.25% de los sueldos del personal dependiente del Ministerio de Educación (SERBIMA, 1983). El objetivo de esta Ley era forjar un fondo solidario que permitiera la construcción de este Hospital en un plazo de cinco años. Sin embargo, se debe mencionar que tanto la construcción como su tramitación legal no estuvieron exenta de dificultades, ya que, a lo largo de esta investigación se logró identificar que la construcción se enfrentó a tres etapas que dificultaron de una u otra manera la edificación del Hospital del Profesor.

El primer inconveniente, tiene relación a la incorporación de la Ley 16.617 donde se establece un servicio de prestaciones como la asistencia social, económica y de salud para todos los miembros del Ministerio de Educación, conocido como SERBIMA (Servicio de Bienestar del Magisterio). En este contexto, se debe apuntar un factor sumamente relevante, ya que por primera vez el gremio de profesores comienza a recibir aportes tangibles a través del Estado chileno. Esto se traduce principalmente en cuatro grandes áreas. La primera de ella tiene relación con la salud, entendiendo lo importante que es el cuidado y monitoreo para

todas y todos los profesores. El segundo elemento, se relaciona con beneficios que van a estar asociados con prestaciones de cualquier tipo de servicio. Como tercer factor encontramos la recreación, elemento crucial para forjar un esparcimiento que envuelva no tan sólo a la empleada o empleado, sino también, al entorno familiar. Esto como consecuencia de una gran cantidad de horas de trabajo consumida en el hogar que generan sin duda alguna un contexto de agobio y estrés a pesar de las modificaciones que se han llevado a cabo en esta última década respecto a esta problemática que experimentan los docentes. Finalmente, se encuentra la capacitación para los profesionales de la docencia que busquen potenciar mucho más sus conocimientos con la finalidad de ser un aporte para los estudiantes. Sin embargo, todo lo destacado anteriormente desvió por completo la idea de construir un hospital institucional, generando una pausa, debido a la prioridad y énfasis a otros temas que estaban alejados de la construcción del Hospital del Profesor.

Al comienzo de este apartado, se alude que se llevará a cabo la construcción de la historia de la Clínica Hospital del Profesor. Pero, a su vez, también, se destacan diversas trabas que tuvo que sortear la edificación del hospital institucional para los docentes. Por consiguiente, al trabajar con la historia, es pertinente también abrir paso a un contexto amplio que ayude a comprender cómo se llegó finalmente a la construcción de lo que hoy se conoce como la Clínica Hospital del Profesor. Por ende, sobre la base de lo señalado, surge la pregunta ¿Qué ocurre, una vez que se frena la idea de construir el hospital institucional a causas de la creación del SERBIMA? Por lo tanto, es pertinente destacar dos cosas. La primera de ellas tiene relación con que Chile durante el decenio del setenta, experimentó una crisis política, económica y social que arrastraba al menos desde la década del sesenta. El segundo punto, gira entorno a las consecuencias de esta crisis mencionada en el punto uno, esto porque desencadenó en un quiebre de la democracia chilena por diecisiete años continuos (1973-1990) a manos de una Dictadura Cívico Militar, encabezada por el General del Ejército, Augusto Pinochet (De Ramón, 2010). Este acontecimiento generó un sin fin de controversias, debido al contexto de Dictadura Cívico Militar que anuló todos los derechos civiles. Dentro de ellos están, por ejemplo, el reunirse en grupos o el gremio de docentes, representados por la Federación de Educadores de Chile (FEDECH) o SUTE (Sindicato Único de Trabajadores de la Educación, creado en 1973, con más de cien mil socios). Sin

embargo, lo más alarmante se dio sobre la base de impedir la participación ciudadana de los docentes, tal como se destaca en la siguiente cita

“En 1973 se ordenó la suspensión del descuento por planilla de las cotizaciones al SUTE, en 1974 a través de otro decreto de ley (N°1284) se canceló su personalidad jurídica de igual manera se hizo con la CUT, como además se cerraron los canales de participación que tenía el magisterio con la JUNAEB” (Muñoz, 2017: 3).

Por consiguiente, rápidamente el magisterio docente está posicionado sobre un contexto difícil y complejo. Por ende, queda en manifiesto que tanto las pretensiones de construir un hospital institucional como los beneficios otorgados por el SERBIMA iban a estar empantanados a causa del contexto nacional. En consecuencia, el profesorado chileno entró en una incertidumbre. A través de lo mencionado anteriormente, según el Informe Rettig al término de la Dictadura Cívico Militar el gremio de la docencia fue uno de los más reprimidos por este contexto que atravesaba el país. Esto se puede evidenciar, sobre la base de dos áreas. La primera de ellas, en torno a las condiciones laborales:

“Los sueldos de los profesores se redujeron en más de un 50%. Las autoridades militares, encargadas del Sistema Educacional Público, podían exonerar a un docente (despedirlo indefinidamente) sin motivo ni trámite. Miles de personas debieron salir de su ocupación y abandonar sus casas. Cárceles, tortura, exilio y muerte también azolaron a los trabajadores de la educación desde el 11 de septiembre de 1973. Cerca de 26.000 profesores fueron despedidos en total” (Muñoz, 2017: 5).

En segundo lugar, se evidencia las represalias físicas que enfrentaron los docentes, bajo el contexto de una Dictadura Cívico Militar.

Tabla N°6
Represión en contra de profesores

Total	Ejecutados	Detenidos desaparecidos
103	58	45

Fuente: Informe Rettig

Con la realidad, por la que atravesaba el gremio de docentes, donde los derechos civiles estaban en una evidente negación por el contexto político que experimentaba el territorio nacional, los profesionales del área académica, estaban en busca de restablecer los

distintos mecanismos de participación, con la finalidad de reactivar el respeto de sus derechos, en los cuales se encontraban, por ejemplo, la construcción de un hospital institucional. Por consiguiente, frente a distintas organizaciones, finalmente se determina el 16 de octubre de 1974 donde fue publicado en el Diario Oficial el Decreto Ley N°678, que crea el Colegio de Profesores con el objetivo de promover una diversidad de prestaciones, pero, a su vez, deberes que todos los profesorado deben llevar a cabo. Sin embargo, el Colegio de Profesores iba a estar presionado considerablemente por la Dictadura Cívico Militar.

“En 1974 el Ministro de Educación Hugo Castro, anunció crear el Colegio de Profesores, sobre un clima de persecución y estricto control. En cada establecimiento había un oficial encargado de vigilar la actividad, los comentarios, las conversaciones, chistes y conductas de los maestros, alumnos, empleados, a fin de que denunciara a los sospechosos. Se suspendieron todo tipo de reuniones, fueron eliminados las organizaciones estudiantiles y los centros de padres y apoderados” (Muñoz, 2017: 7).

Por lo tanto, frente a esta realidad destacada anteriormente, el Colegio de Profesores comenzó poco a poco a restablecer la iniciativa de la construcción del hospital institucional. Sin embargo, para ello debía reponer la conexión que anteriormente existía entre los profesionales de la docencia con el SERBIMA, todo esto, en vista de trabajar de manera conjunta en la edificación del Hospital del Profesor.

Para terminar con las etapas que atravesó la construcción del Hospital del Profesor entre las décadas de 1960 y 1980 es preciso destacar ciertos factores que se originaron en el decenio del ochenta y que fueron parte del reflejo de un nuevo modelo económico que buscaba modificar toda la estructura económica chilena. Por consiguiente, se mencionará un elemento que se debe considerar a la hora de estudiar la historia del Hospital del Profesor. En consecuencia, se destaca que la problemática que debió enfrentar el gremio de docentes no termina con el origen del Colegio de Profesores. Esto porque, como se mencionó anteriormente la instalación de la Dictadura Cívico Militar en territorio nacional trajo un cambio estructural en el ámbito político y social. Pero, es pertinente destacar que, para el mundo económico, también, modificó el cómo Chile trabajaría este nuevo modelo. Por consiguiente, este el contexto iba a revolucionar diversas áreas de la sociedad, ya que, lo que

se buscaba con este nuevo paradigma económico conocido como neoliberalismo era básicamente que lo privado esté por sobre lo público, por ende, la figura del Estado con respecto a lo económico iba a disminuir su valoración, por tanto, todo empleado público iba ver cómo su área laboral descendería involuntariamente durante todo el decenio de los ochenta (De Ramón, 2010). Por ende, la situación para el mundo académico no estuvo ajena a esta realidad, ya que, en 1986 se descomprime la educación estatal, dando paso a una nueva forma de sustentar la educación pública, a través, de la municipalización de esta. En consecuencia, el acto siguiente, tiene relación a la pérdida de representativa estatal por parte de las/los docentes, es decir, dejan atrás su contrato como empleado público, pero, también renunciando involuntariamente al SERBIMA.

Considerando lo mencionado anteriormente, el mundo de la docencia debió enfrentarse a un nuevo contexto. Sin embargo, la construcción del Hospital del Profesor seguía en un limbo, debido a que por la situación de ese momento el Colegio de Profesores no fue capaz de llevar a cabo la construcción del centro hospitalario, por ende, se encuentra en un difícil contexto, llevando a este gremio a vender el 60% al SERBIMA. Pero, se debe destacar que esto no quedó acá, ya que cuatro años más tarde se debió vender 11% más a la institución anteriormente señalada (SERBIMA, 1983).

3.1 La construcción del Hospital del Profesor (1981-1988)

El hospital institucional encuentra el origen de su construcción en 1981 a cargo de la constructora Raúl del Río S.A. Ella se encargó, a pesar de los diversos conflictos administrativos y políticos, de velar por la construcción. El término del hospital institucional debía estar terminado en cinco años. Es por esto, que el trabajo fue muy arduo. Sin embargo, si destacamos que el trabajo fue gigantesco en el área de construcción, también lo fue en el ámbito burocrático, es decir, en temas como el marco legal que iba a tener el Hospital del Profesor. Esto en torno a qué postura iba a tomar la administración de este centro hospitalario, es decir, ¿público o privado?, ¿se atenderían sólo personas ligadas al mundo de la docencia? Estas interrogantes debían ser resueltas, tanto por el SERBIMA como por el Colegio de Profesores. Frente a este contexto, el 4 de octubre de 1983 se firma el acuerdo final entre el SERBIMA y el Colegio de Profesores, donde se establece cuáles serán los objetivos del

hospital y las prestaciones que se iban a ofrecer. Por ello, y luego de varias reuniones, se establece el objetivo principal “El Hospital se inicia centrado en entregar prestaciones de salud solo a los profesores y funcionarios de establecimientos educacionales”. Es decir, se mantuvo la idea inicial que había reinado en los años sesenta, cuando a causa de las condiciones de salud que debía afrontar Chile de esos tiempos, los docentes deciden crear su propio centro hospitalario.

Frente a esta realidad y el esfuerzo de todas las partes colaboradoras, finalmente el Hospital del Profesor, comienza a dar inicio para recibir a los docentes en octubre de 1988. Esto creó un ambiente en el mundo docente de mucha esperanza, ya que por primera vez y luego de muchos años de diversas problemáticas, el sueño se hizo realidad.

3.2 Los primeros años del Hospital del Profesor y su cambio de orientación al mercado

Los primeros años del hospital institucional parten desde el momento en el cual se inaugura este centro hospitalario en 1988. Sin embargo, también, es preciso señalar que este hospital tiene como particularidad estar fuera del centro urbano de la época. Esto porque su ubicación la podemos encontrar en la comuna de Estación Central en la zona poniente de la provincia de Santiago.

Figura N°6
Monumento del profesorado.



Fuente: Elaboración propia

Esto marcará el devenir del hospital, ya que con el pasar del tiempo debe posicionarse y competir con los demás recintos hospitalarios. A pesar de ellos, el Hospital del Profesor en sus inicios tuvo una idea más cercana al profesorado, por ende, quienes prestaban el servicio de salud a los profesores tienen una relación muy cercana con los profesionales de la educación. En consecuencia, el centro hospitalario va a incorporar a sus trabajadores de manera comunitaria. Por otro lado, es necesario y pertinente destacar un factor considerable, esto porque con el pasar del tiempo el Hospital del Profesor, comienza a presentar una serie de problemáticas que van a marcar el devenir de este centro hospitalario. Anteriormente, se destacó que Chile con la instalación de la Dictadura Cívico Militar, cambiaron muchas cosas, es decir, se trabajó sobre la base de modificar estructuralmente todos los ámbitos de la sociedad a partir del modelo neoliberal. Este se conoce como un aparato capaz de regenerar la política, la economía y la sociedad chilena. Por lo tanto, Chile necesariamente cambió desde la instalación de este nuevo modelo basado en la ley del mercado. Entonces, es válido preguntarse, ¿qué postura tomó el Hospital del Profesor? A partir, de los trabajos investigativos que se han llevado a cabo durante esta investigación, es preciso determinar y como se mencionó en apartados anteriores, los docentes siguieron con la idea de trabajar sobre la base de un hospital institucional, gobernado por la figura máxima que es este caso será SERBIMA y que en un porcentaje minoritario el Colegio de Profesores. Por consiguiente, en términos simples, este nuevo hospital no iba a estar de la mano con el nuevo

paradigma económico, es por eso también que en primera instancia el nombre que lleva puesto en las afueras del recinto tiene como referente primordial la idea de “Comunidad” Hospital del Profesor, sin responder a terminologías neoliberales.

Sin embargo, según lo destacado anteriormente, la Comunidad Hospital del Profesor frente a la negativa de incorporarse al modelo neoliberal a comienzos de la década del noventa, comenzó a padecer los primeros síntomas de problemas financieros. El déficit monetario que comenzó a experimentar la comunidad del Hospital del Profesor se debió principalmente al contexto que vivió Chile en esa época, es decir, al aumento de la competitividad y la privatización de diversas áreas de la sociedad que iban a marcar el devenir nacional. Por lo tanto, SERBIMA luego de llevar a cabo un estudio económico determinó que el centro hospitalario para profesores estaba en crisis por la sencilla razón que no estaba compitiendo con el mercado.

“No obstante, debido al alto nivel de competitividad que se desarrolla en la industria de la salud a partir de los años noventa, la organización se ve obligada a integrarse al mercado, desarrollándose como una clínica privada abierta a la comunidad, otorgando prestaciones de salud de mediana y alta complejidad” (SERBIMA, 2013: 22).

Por consiguiente, de una u otra manera, lo ocurrido con la comunidad Hospital del Profesor es el reflejo de lo sucedido con diversas otras empresas que no estaban siguiendo el contexto neoliberal de la época. El hospital institucional, por lo tanto, se vio obligado a experimentar un cambio estructural dado el déficit económico insostenible que hizo que tanto SERBIMA como el Colegio de Profesores se vieran en la necesidad de trabajar sobre la base de dos grandes elementos para buscar saldar la crisis económica que atravesaba a causa de la nula participación en el mundo neoliberal. La primera de ellas tiene relación en buscar a privados para ceder la organización y administración de la comunidad Hospital del Profesor. La finalidad de ceder la administración gira en torno a la necesidad de competir en el mercado nacional de centros hospitalarios, entendiendo el contexto que en Chile desde la década de 1990 da inicio a una creciente explosión de hospitales privados, que van respondiendo a las lógicas de mercado, es decir, a la ley de oferta y demanda. El segundo factor gira en torno a trabajar con nuevos paradigmas de cómo financiar y mejorar la economía del hospital institucional para los docentes. Por ende, lo primero que se puede destacar es la llegada de

una mesa directiva privada con un gerente general y el cambio de nombre para el hospital institucional. El cambio de nombre es importante debido a que deja de tener como base la comunidad y da paso a ser conocida como Clínica Hospital del Profesor. Esto le permite rápidamente acceder a distintos tipos de clientes, es decir, no tan sólo prestar servicios a las personas ligadas al mundo educacional, sino que también a chilenos comunes. A consecuencia de este cambio, la Clínica Hospital del Profesor pasó a posicionarse velozmente dentro de los centros hospitalarios más reconocidos de la región (Tabla N°7).

Tabla N°7
Ventas anuales de Centro de Salud Privadas

Ranking	Establecimiento	Ventas 2012 Millones \$
1	Clínica Alemana	217.483
2	Clínica Santa María	133.041
3	Clínica Las Condes	127.363
4	Clínica Dávila	92.505
5	Clínica Indisa	77.260
6	Fundación Arturo López Pérez	37.284
7	Clínica UC San Carlos	30.599
8	Clínica Tabancura	28.361
9	Clínica Bicentenario	27.869
10	Clínica Avansalud	24.374
11	Clínica Las Lilas	22.675
12	Clínica Vespucio	20.970

13	Hospital del Profesor	19.517
----	-----------------------	--------

Fuente: SERBIMA

La tónica que nos muestra la Tabla N°3 refleja el avance sistemático que logró sustentar esta nueva forma de trabajar en la Clínica Hospital del Profesor, debido al mal inicio que afrontó en relación a temas financieros que hicieron peligrar el sustento de este hospital. Con ello, se logró un avance significativo en temas de recaudación por entrega de servicios, lo que se ve reflejado en la tabla anterior. Frente a esta realidad, es preciso destacar que la Clínica Hospital del Profesor logró posicionarse detrás de grandes centros hospitalarios privados como la clínica alemana, Santa María y Las Condes.

3.3 La Clínica Hospital del Profesor en el siglo XXI

A partir del repunte sistemático logrado por la Clínica Hospital del Profesor, por medio de la actualización y adecuación a los contextos neoliberales el siglo XXI comienza con una institución totalmente modernizada y avanzada en distintas áreas, ya sean económicas, infraestructura y de personal. Sin embargo, es preciso destacar ciertos elementos como, por ejemplo; ¿cómo se logró? y ¿qué consecuencias tendría esta modificación del paradigma económico? Para ello, se determinó que el avance, consolidación y contextualización que experimentó este recinto hospitalario se debe a las inversiones que comenzó a realizar luego del crecimiento sostenido que se logra observar en la segunda década del nuevo siglo. En consecuencia, por medio de las dos tablas expuestas anteriormente se puede evidenciar que, a través de la inversión, contextualización y organización, la Clínica Hospital del Profesor sostiene y asegura el crecimiento anteriormente destacado, donde se precisa que llevó a este centro hospitalario a posicionarse dentro de las trece clínicas más influyentes de Chile.

Por otro lado, este nuevo renacer esperanzador para los organizadores y administradores de esta nueva Clínica, la llevó también a ser reconocida por el Ministerio de Salud. A todos los centros hospitalarios, sean hospitales, clínicas, centros ambulatorios o laboratorios, el Ministerio de Salud los evalúa periódicamente con el fin de acreditar si logran cumplir los estándares de calidad.

“proceso periódico de evaluación respecto del cumplimiento de los estándares mínimos fijados por el Ministerio de Salud, de acuerdo a la atribución que le confiere el artículo 4° y 11° del decreto con fuerza de Ley N° 1 del 2005 del Ministerio de Salud, por parte de los prestadores institucionales autorizados por la autoridad sanitaria para funcionar, tales como hospitales, clínicas, consultorios, centros médicos y laboratorios” (Acreditación de Calidad de Salud, 2008: 2).

Frente a lo destacado anteriormente, la Clínica Hospital del Profesor a partir de su trabajo sostenido y responsable, poco a poco se comienza a evidenciar el trabajo serio de los que forman parte de este recinto hospitalario. Esto porque comienza a ser reconocido por el Ministerio de Salud, donde por primera vez recibe su acreditación 2012 (Tabla N°8).

Tabla N°8
Centros hospitalarios con acreditación del Ministerio de Salud

Sec.	Clínicas	N° de Registro
1	Clínica Alemana de Santiago	1
2	Clínica Dávila	2
3	Clínica Las Condes	3
4	Instituto Nacional del Cáncer	6
5	Clínica Ciudad del Mar	7
6	Clínica Santa María	15
7	Clínica Vespuccio	17
8	Hospital Dr. Exequiel González Cortés	24
9	Hospital Padre Alberto Hurtado	26
10	Hospital San Juan de Dios de Santiago	27
11	Clínica Magallanes	28
12	Clínica Reñaca	30

13	Hospital Clínico El Teniente	31
14	Clínica INDISA	32
15	Clínica Las Lilas	33
16	Hospital San Juan de Dios de los Andes	37
17	Hospital Clínico Mutual de Seguridad CCHC	43
18	Hospital del Profesor	44

Fuente: SERBIMA

Para finalizar, la historia del hospital institucional donde se destacaron una diversidad de elementos como, por ejemplo, el origen, las dificultades que se debieron afrontar, la Dictadura Cívico Militar, implementación de un paradigma neoliberal, problemas financieros, crecimiento sostenido, entre otros, debemos hablar sobre un tema, que es importante remarcar dividido en dos grandes áreas. La primera de ellas tiene relación con la entrada del Clínica Hospital del Profesor en un contexto neoliberal, de igual forma el área social y la intención que tuvo este hospital desde sus inicios era mejorar y entregar una buena calidad en el servicio de salud, entendiendo que en primera instancia sólo iba ser destinada para los docentes, pero tras el problema a causa del nuevo modelo económico debió replantear su orientación e integrar a otros grupos de personas. Y, en segundo lugar, el grupo de persona se destacó siempre por pertenecer a los más necesitados, por ende, la idea social nunca se desechó. Esto se va a traducir principalmente, que la Clínica Hospital del Profesor sea reconocida como unos de los centros hospitalarios con el costo de servicio más accesible para la gran mayoría de chilenas y chilenos en el año 2013, dentro de un catastro de las clínicas privadas con la mayor tasa de ventas en servicios (Tabla N°9).

Tabla N°9
Diferencias en valores en algunos exámenes por prestador

ALGUNOS EXÁMENES POR PRESTADOR		
Clínicas Prestadoras	Resonancia Magnética	Días camas cirugías
Alemana	494.326	457.826
Las Condes	426.800	465.311
Santa María	340.700	375.400
Clínica UC San Carlos	332.600	350.700
Tabancura	321.770	300.701
Dávila	323.391	186.500
Indisa	277.095	355.826
Las Lilas	-	252.967
Avansalud	200.970	235.300
Vespucio	166.900	206.150
Bicentenario	169.370	163.910
H. del Profesor	141.140	124.000

Fuente: Elaboración propia a partir de *La Tercera*, 2013

4. Consideraciones finales

Tomando en cuenta, la recopilación de información por medio, de fuentes escritas. Se logró construir de manera cronológica la historia de la Clínica Hospital del Profesor y todas sus virtudes con las cuales hoy en día es reconocida como un centro hospitalario con una gran virtud al servicio de las personas más vulnerables de nuestro país. Sin embargo, debemos mencionar que la construcción histórica de este hospital nos ayudó a comprender

de manera directa todas las aristas de las necesidades que tienen las/los chilenos con respecto al derecho de la salud. Esto, a la necesidad imperante que tuvieron las/los docentes a principios de los años cincuenta y sesenta por recibir una salud de calidad, entendiendo el contexto de la historia de la salud en Chile, donde se ha destacado por la precariedad en distintos ámbitos. Por lo tanto, lo señalado anteriormente, en torno a la precariedad de la salud pública, el gremio de docentes decide que la necesidad y la importancia de la salud como un elemento primordial para su vida, debe ser reflejada sobre la construcción de un hospital propio. No obstante, la construcción del hospital institucional estuvo marcada por una diversidad de elementos que muchas veces empantanaron la realización de este centro de salud. En relación a lo mencionado en el Capítulo I, se destacan dos grandes factores; el primero de ellos, la Dictadura Cívico Militar. Y, por otro lado, la instauración de un modelo neoliberal que marcó el devenir de la Clínica Hospital del Profesor.

Finalmente, el trabajo de investigación nos ayudó a poder entregar una variedad de información que había quedado en el olvido, a causa, de la inexistencia de trabajos investigativos que favorezcan temas relacionados por ejemplo con el nuevo rol que cumple este centro de salud, principalmente con el objetivo de acercar el derecho a la salud a las clases menos privilegiadas como también, los distintos obstáculos que existieron a lo largo de la construcción de la Clínica Hospital del Profesor.

Historia del Sindicato
Nº1 de la Clínica
Hospital del Profesor

CAPITULO II



1. Presentación

Para narrar cómo en la Clínica Hospital del Profesor surgió un sindicato lo primero que debemos destacar tiene relación con las metodologías de recopilación de la información ocupadas en este trabajo investigativo del Capítulo II. Por consiguiente, es preciso mencionar, que sobre la historia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, al igual que la historia del hospital que se llevó a cabo en el Capítulo I, no existen documentos o narraciones suficientes que hayan forjado de una u otra manera la construcción histórica de este hospital institucional. Por ello la construcción del relato cronológico del sindicato del hospital institucional de profesores tuvo un alto grado de complejidad ya que no se encontraron documentos escritos que manifiesten, por ejemplo, acontecimientos relevantes de las huelgas que se han llevado a cabo a lo largo de la historia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor.

Frente a esta realidad, se ocupó como metodología la historia oral. Sin embargo, primero se debe destacar que la historia oral es una metodología de recopilación de información. Esta forma de recopilar por muchos siglos era la única manera de acceder a la información requerida por un trabajo investigativo, sobre todo en aquellas sociedades donde no existía la escritura como el medio para dejar antecedentes de los acontecimientos ocurridos en épocas pasadas (Rock, 2015). La forma en la cual se llevó a cabo nuestro trabajo investigativo para este capítulo fue por medio de la historia oral mediante las entrevistas a algunos de los trabajadores más antiguos de esta institución.

Por otro lado, en este capítulo buscamos reconstruir la historia del sindicato como un instrumento válido para defender los intereses personales y colectivos de los trabajadores que emergen a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Del mismo modo, también se ahondará en reflejar las distintas variables que han ido modificando el sentido del sindicato a lo largo de su historia y cómo a partir de esto, se generan cambios estructurales a fines del siglo XX y principios del XXI. Para finalizar, utilizando este contexto, analizaremos la historia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor intentando conocer cómo fue su gestación, cuál es su relevancia para los trabajadores en momentos donde ellos buscan mejorar su condición laboral. Finalmente, se llevará a cabo una reflexión, a partir, de dos

factores. El primero de ellos analiza cómo afecta la atomización del sindicato y, en segundo lugar, cómo se refleja lo anterior en el presente con la poca participación de los trabajadores en los quehaceres del sindicato.

2. Historia de los sindicatos en Chile (siglo XIX –XX)

2.1. El nacimiento del sindicato en la zonas salitreras

Por consiguiente, para dar inicio a la historia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, es necesario destacar preliminarmente varios temas sobre lo que es un sindicato. En consecuencia, frente a esta interrogante se puede entender como sindicato a las “organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica.” (Dirección del Trabajo, Chile, 2011: 2). El sindicato se convierte en un mecanismo de ciudadanía, porque permite que se genere un diálogo entre el empleador y el trabajador, para que se logren acuerdos que permiten el respeto e instancias que den paso a establecer acuerdos que buscan el beneficio mutuo. Tomando en cuenta lo señalado en la cita anterior, es pertinente recalcar que los sindicatos, desde su génesis, han trabajado sobre la base de un sólo objetivo, donde se plantea la necesidad de ser la cara visible de la organización obrera y el portavoz de las demandas e intereses que puedan registrar un colectivo de obreros y trabajadores.

Si bien, es necesario mencionar cuál fue el inicio de los sindicatos en Chile para poder señalar con exactitud el origen de los sindicatos, primero abordaremos el contexto que motivó a los trabajadores de Chile a buscar organizarse. Desde que el territorio nacional se independiza, rápidamente trabajó en la búsqueda de un modelo económico y de producción que lograra sustentar la economía de este Estado-Nación. Por lo tanto, durante todo el siglo XIX y principios del XX la economía de Chile giraba en torno a la explotación de materias primas. Durante todo el siglo XIX y parte del XX, Chile experimentó dos grandes ciclos económicos donde tenían como productos estrella el trigo y posteriormente el salitre (figura N°6).

Figura N°7
Viaducto del Malleco



Fuente: Memoria Chilena

La venta de estos productos permitió al territorio nacional de una u otra manera sustentar su economía y, al mismo tiempo, construir Chile. Cuando se habla de la construcción de este Estado-Nación, se deben destacar la existencia de incorporar nuevos territorios, pero, a su vez infraestructura pública como se destaca en la figura anterior, ya sean colegios, carreteras, alcantarillados etcétera. Sobre la base de este contexto, Chile comenzaba a crecer y de esta forma buscar el desarrollo económico. Sin embargo, existe una paradoja completamente engañadora, tanto para esas personas que vivieron en esta época, como para todos los que veían con buenos ojos lo que estaba construyendo Chile.

Cuando anteriormente se destaca que, para este período, el territorio nacional experimenta una paradoja total frente a la realidad económica que atravesaba Chile, nos estamos refiriendo a un tema en particular que hace referencia a la “cuestión social”, el principal proceso que afectó a las clases populares de esta nación. Por lo tanto, debemos entender a la cuestión social como el conjunto de problemas que experimentan los trabajadores a fines del siglo XIX y principios del XX. Para reafirmar la definición que se creó con respecto a este proceso histórico, vamos también, a trabajar con lo construido por De Ramón:

“A mediados del siglo XIX la cuestión social se entiende como las malas condiciones del trabajo de los obreros y la desorganización y la violencia de estos mismos las características que denominaban en aquellos grupos de trabajadores,

ocupados en las faenas mineras y en las obras públicas de la época” (De Ramón, 2010: 112).

Esto hace referencia a todas las problemáticas a las que debían enfrentar los obreros y trabajadores de la época. Los problemas se caracterizaban principalmente en las malas condiciones de vida, que se traducen en enfermedades, una alta tasa de mortalidad infantil, alcoholismo entre otros. Sin embargo, en lo que nos convoca, es referirnos netamente a temas relacionados con el sindicato, es decir, factores que muestren y vislumbren lo que era un sindicato para la época. La génesis de los sindicatos en Chile, vienen de la mano por la cuestión social, pero, a su vez con las malas condiciones laborales, en las cuales debía afrontar un obrero u obrera. Es decir, malos tratos, falta de implementos de seguridad, pagos en fichas mayoritariamente, sin derechos al descanso etcétera. Por tanto, frente a esta realidad y lo que experimentaron las/los obreros nacen la necesidad de organizarse para luchar por mejoras tanto laborales como sociales. Por consiguiente, esto será reconocido como el sindicalismo, entendiendo esta terminología como el sistema de organización laboral o social de las/los trabajadores con respecto al empleador (Núñez, 2011). Esto, se va a traducir en la creación de los primeros sindicatos especialmente en el norte de Chile, de la mano de Luis Emilio Recabarren. Frente a esta realidad, la institucionalidad del sindicato se expande por Chile y por las/los trabajadores, donde veían en esta forma de organización la salida más válida y próspera para buscar obtener las mejoras laborales y social a las cuales el bajo pueblo debía afrontar. Por ende, De Ramón nos dice:

“Esta verdadera explosión social se inició entre los trabajadores portuarios de Iquique y los obreros salitreros de Tarapacá y se extendió más tarde a Pisagua, Antofagasta y luego Valparaíso, Viña del Mar, Quillota, Talca y Concepción. Con esta tragedia, entraron en conflicto no sólo los obreros del salitre y los cargadores sino también los de las grandes industrias de la región central como Lever Murphy y Cía. Además, debemos destacar que se integraron a estas movilizaciones los ferrocarriles, panificadoras y los obreros de otras fábricas de alimentos” (De Ramón, 2010: 113).

2.2 Las organizaciones de trabajadores en la Cuestión Social

Los historiadores han atribuido el inicio y profundización del movimiento a la división, segregación y desigualdad que se lograba observar en ese momento en el territorio nacional. (De Ramón, 2010). Por ende, lo destacable de los sindicatos es la capacidad de ser

el reflejo de la organización de los trabajadores. Sin embargo, la organización esconde un profundo pesar de sufrimientos que giran en torno a varios elementos que en este capítulo es necesario destacar. El primero, tiene relación a la brecha de desigualdad existente, la cual posteriormente se va a reflejar profundamente en la diferencia salarial entre el o la que gana más con las personas que reciben menos salario. El segundo tema que se aborda en torno a la desigualdad salarial es bastante demostrativo, ya que, hoy en pleno siglo XXI, donde se cree que el trabajador no está expuesto a temas relacionados con la precarización de sus salarios según los grupos empresariales, lo que por ejemplo se refleja en el descontento social que atravesó el territorio nacional en octubre del 2019.

2.2.1 Reconocimiento institucional del Sindicato (1931)

Con la creación de sindicatos surge la necesidad política de construir un instrumento que favorezca de manera directa la labor del trabajador. Por lo tanto, a partir de la creación Código del Trabajo de Chile, los obreros entran en un contexto de empoderamiento ante lo que el Código del Trabajo establece. Por ende, paulatinamente se democratizan dos ejes del mundo laboral. El primero de ellos, tiene relación con ejercer el respeto y cumplimiento por ejemplo de horas o días de descanso. En segundo lugar, se destaca principalmente por el nuevo rol que comenzaron a tener los sindicatos, debido a que, desde este momento en adelante, la figura del trabajador tanto a nivel social, laboral y político tomó fuerza gracias al rol del sindicato al “establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa, o en un grupo de empresas industriales” (Biblioteca del Congreso Nacional, 1931: 3).

Cuando nos referimos a la importancia que se comienza a construir desde el sindicato y reflejado en los trabajadores tienen relación, por ejemplo, es aceptado con el pasar del tiempo como un agente válido para comenzar a ejercer acciones ciudadanas, es decir, en términos acotados al poder sufragar. Cabe destacar que el sufragar solo queda remitido para los hombres, por lo tanto, el rol de la mujer para ejercer su derecho ciudadano iba a quedar relegado para años más tarde. Volviendo al tema, respecto al rol que comienza a trabajar el sindicato dentro de espacios políticos y sociales en Chile del siglo XX, es destacable que durante 40 años comenzaron a hacer frente a un papel importante en la acción política. Esto,

sin duda alguna, dio paso a que durante gran parte del siglo XX el sindicato tuviera un espacio muy importante en la política chilena.

“Esta situación difiere de la observada a inicio de los noventa, pues en esos años el sindicalismo fue partícipe de diferentes procesos de diálogo con el Estado y las organizaciones empresariales en virtud de un proyecto nacional” (Núñez, 2011: 117).

Figura N°8
Sindicato en el siglo XX



Fuente: Biblioteca Nacional

2.3 Los sindicatos durante la Dictadura Cívico Militar (1973-1989)

El papel protagónico de los sindicatos iba a tener un inesperado final, marcado por el accionar violento y sistemático por parte de la Dictadura Cívico Militar instalada en Chile en el decenio del setenta, que veía con malos ojos la importancia social y política que había alcanzado el sindicato a nivel nacional (Núñez, 2011). Por consiguiente, una vez instalado el régimen militar, es sabido que rápidamente el accionar o su metodología fue en primera instancia el quebrantar los paradigmas establecidos en la sociedad chilena, mediante la violencia, la persecución, lo que tendría como consecuencia la instalación del miedo. Esto generó, un clima hostil, pero a su vez el contexto más apropiado para que los aparatos estatales comenzaran a hacer su trabajo. Entre las tareas principales, encontramos el deslegitimar los sindicatos y restar en ellos el poder político y social que habían alcanzado durante el siglo XX.

“Los roles que había desempeñado históricamente el sindicalismo es cada vez más difícil de cumplir, así como las reivindicaciones que estructuran su acción, como era la demanda por estabilidad laboral, pleno empleo y mejoras salariales” (Núñez, 2011: 118).

Por ende, era necesario generar cambios estructurales que fueran en beneficio de la instalación de este nuevo modelo neoliberal. Para ellos, el ministro del Trabajo y Previsión social José Piñera Echeñique, decide ingresar decretos de Ley, donde en ellos encontramos el Plan Laboral. Este iba ser la columna vertebral de los cambios estructurales necesarios para modificar significativamente el accionar de los sindicatos en el mundo político y social en Chile. El Plan Laboral consiste principalmente en el cambio de cuatro elementos principales que según José Piñera eran los más importantes para la alteración de los sindicatos:

“Los dos Decretos Ley (DL) fueron los siguientes: el DL 2.756, sobre organización sindical, y el DL 2.758 sobre negociación colectiva. Ambos decretos se centran en cuatro aspectos que son la columna vertebral del Plan Laboral y posterior Código del Trabajo. 1) Negociación colectiva centrada en la empresa, 2) huelga que no paraliza, 3) libertad sindical y 4) despolitización sindical” (*La Izquierda Diario*, 2017: 3).

En torno a lo destacado en la cita anterior, quedan en evidencias elocuentes, cuál era la intención de la Dictadura Cívico Militar, respecto al disminuir la capacidad movilizadora que había alcanzado el sindicato en el mundo político y social principalmente. Por lo tanto, ellos entendieron que el sindicato como organización obrera era claramente un peligro que podía frenar la instalación del modelo Neoliberal, por ende, debía desarticular, a través, del Plan Laboral.

“A través de la figura de José Piñera se implementa un nuevo orden laboral. Había un objetivo que era bastante claro, que era en el fondo desposeer de cualquier poder que tuviesen los trabajadores y relegarlos, en el fondo, a un rol más bien secundario en la sociedad” (*La Izquierda Diario*, 2017: 5).

No obstante, una gran cantidad de historiadores como por ejemplo Araya, comenzaron a trabajar, a partir, de la desarticulación creada por el aparato civil del régimen militar hacia los sindicatos, un concepto denominado Atomización sindical. Este concepto, etimológicamente lo que busca es trabajar y entender cómo poco a poco los sindicatos perdieron fuerza en la sociedad civil de nuestro territorio nacional.

Por ello, Araya destaca lo siguiente:

“La atomización se conoce como la división sistemática que ocurrió en los sindicatos chilenos, a partir, del establecimiento de la Dictadura Cívico Militar.

Por ende, esto afectó de manera directa en una variedad de ámbitos, tales como, la pérdida de poder de los sindicatos, la capacidad de ser un agente político activo, tener la capacidad de influenciar en temas cómo mejorar las condiciones laborales y salariales” (Araya, 2015: 49).

3. Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor

Para narrar algunos aspectos de la historia del Sindicato N°1 de la Clínica hospital del Profesor es pertinente remarcar que la metodología ocupada para este capítulo fue principalmente la historia oral, debido a las escasas fuentes escritas sobre los acontecimientos que dieron inicio a este sindicato. Se realizaron entrevistas a los socios más antiguos que siguen siendo parte activa del sindicato. Por consiguiente, gracias al relato facilitado por estas personas y en conjunto con extractos escritos por el presidente de la época se logra alcanzar el objetivo de caracterizar la historia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor.

La inauguración del hospital institucional a finales de 1980 trajo consigo que las/los trabajadores, siguieran el modelo de años anteriores donde los trabajadores buscaron organizarse, por medio de la figura de un sindicato con la finalidad de encontrar mejoras en los ámbitos salariales, pero a su vez laborales. Sin embargo, frente al contexto nacional de la época, respecto a los cambios estructurales que se hicieron para los sindicatos, con el fin de que estos perdieran fuerza política y social los trabajadores corrían un riesgo grande debido a la situación política y social de Chile.

Para poder avanzar, hacia la manera en la cual nace el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor o cuáles son las características principales que reflejan la importancia que tiene este sindicato para sus trabajadores es necesario generar un contexto amplio que aluda a temas relacionado con ¿Cómo llegó la idea de organizarse entre trabajadores? ¿Qué los motivó? ¿Cómo se relaciona el sindicato con el contexto nacional de la época? Por lo tanto, lo primero que debemos mencionar gira en torno a cómo el sindicato se relaciona desde su creación con el contexto nacional, entendiendo lo difícil que era para el momento, crear un sindicato, debido a que desde el momento que se instaló un régimen autoritario y golpista, los sindicatos rápidamente comenzaron a tildarse de peligrosos por el contenido que ofrecían:

“En países como Chile esta situación se ve agravada debido a que la aplicación del modelo de desarrollo neoliberal, que implicó la pérdida de derechos laborales y sindicales, se dio en el marco de una cruenta dictadura militar, cuyos efectos directos (muerte de muchos dirigentes) como indirectos (ruptura de la cultura sindical) se sienten hasta nuestros días” (Núñez, 2011: 118).

En consecuencia, esta forma de organizarse que nació a principios del siglo XX, tenía un gran rechazo por las autoridades de la época. Por ende, el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, no estaba al margen de esta situación, es decir, que una vez que los trabajadores deciden agruparse y dar origen a un sindicato el 15 de abril de 1989, sabían los peligros a los cuales se exponían, por ejemplo; el miedo que sintieron como agrupación de trabajadores era bastante grande, debido al contexto del país. Esto porque el sindicato nace junto en un año difícil, donde estaba entrando la transición al país, pero de igual forma los aparatos de inteligencia del Estado chileno seguían operativos. Esto quiere decir, que existía un alto grado de probabilidad de que fueran investigados. La exposición, que debían afrontar, giraba en torno a tres elementos; El primero de ello el despido, ya que, podían ser acusados de personas peligrosas para la comunidad. Por otro lado, Persecución y amenazas por parte de los agentes del Estado chileno. Todo esto expresado y relatado por testimonios de algunas socias y socios que perduran en el Sindicato número uno de la Clínica Hospital del Profesor. Por consiguiente, los directivos nos relatan que la motivación que los llevó a crear un Sindicato a pesar, del contexto nacional:

“La motivación estuvo marcada, por querer resguardar nuestros derechos como trabajadores y cómo personas, ya que, a lo largo de la breve historia del hospital institucional, se lograban observar diferentes falencias, respecto al cumplimiento por ejemplo del Código Laboral. Sin embargo, como les mencionamos anteriormente, la gota que rebose el vaso fue el despido indiscriminado por parte del empleador a causas de la crisis financiera, que tenía su origen en la falta de competitividad en el mercado por parte del hospital” (Directiva Sindicato N°1, entrevista personal, 2019)

Sin embargo, el trasfondo que originó la llegada de un sindicato en el hospital institucional de profesores y sobre un contexto difícil por quienes estaban en el poder del país. Era por la necesidad nuevamente de resguardar los intereses y derechos que toda y todo trabajador debe llevar con él. Pero, lamentablemente esto no estaba garantizado en la Clínica Hospital del Profesor, ya que, por motivos financieros que tuvo este recinto hospitalario

hablado en el Sindicato N°1, se vieron en la necesidad de modificar su modelo financiero, pero, al mismo tiempo la salida más rápida fue el despido masivo de trabajadores.

“La inexistencia de un organismo que protegiera los derechos e intereses de las/los obreros generaron una política indiscriminada sobre la base de un contexto de crisis financiera” (Crónica Histórica, 1992: 3).

Por ende, y frente a este contexto las/los trabajadores comenzaron a organizarse. Cabe destacar, que la organización no era pública, por miedo a las represalias habladas anteriormente, tanto por el empleador como por los agentes del Estado. Por esta situación, el presidente actual del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, nos reveló que la génesis de este sindicato estuvo marcada en las oficinas de las/los profesores ubicadas en el centro de Santiago. Con la idea de organizarse y crear una institución que las/los represente, nace el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor en octubre de 1989 (figura N°9).

Figura N°9

Logo del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital Del Profesor



Fuente: Elaboración propia

La dirigencia se conformó en primera instancia de un presidente, Sergio Oyarce, una tesorera, Julia Abarca y un secretario, Félix Pérez. Cabe señalar, que el contexto ya destacado en párrafos anteriores, hace de estas personas irradiar una convicción de sus ideas y fiel a respetar los derechos de las/los trabajadores, incluso en circunstancias complejas. Una vez constituido el sindicato, junto a los representantes, quedaba aún lo más complejo, en torno a cuáles iban a ser los mecanismos utilizados para construir una institucionalidad

representativa y legalizada por el empleador. Por consiguiente, los primeros años del Sindicato número uno de la Clínica Hospital del Profesor, la lucha estaba enfocada en tener la legalidad para poder funcionar como tal (Crónica Histórica, 1992).

3.1 Negociaciones colectivas

Tuvieron que pasar muchos años para colocar en juego el peso que tenía este sindicato con respecto a la dirigencia del hospital institucional de profesores, esto porque en el año 1992 se originó el primer contrato colectivo desde la creación de este sindicato en 1989. Para el sindicato era significativo el logro alcanzado, debido a que muchos colegas habían olvidado qué era una negociación colectiva. Es evidente que las propuestas llevadas a cabo, para este período no tuvieron un peso transformador, entendiendo el contexto que aún estaba latente en el subconsciente tanto de las/los trabajadores expresado en el temor a las represalias como, también, el empleador. En consecuencia, se debe destacar que la primera negociación colectiva, estuvo marcada según las socias y socios más antiguos por la entrega de uniformes y la creación de un casino:

“Las primeras propuestas llevadas a cabo por el Sindicato N°1, estuvo enmarcada sobre la base, de proponer mejores condiciones laborales para nuestras compañeras y compañeros, en torno a dos elementos; La entrega de uniformes y la creación de un casino. Estos dos puntos eran sumamente importantes, debido a el rol que cumplen para las/los empleados. Por un lado, el uniforme entrega seguridad y calidad en las prestaciones y el casino, facilita alimentación para todas y todos los trabajadores” (Marisa González, entrevista personal, 2019).

Evidentemente, el uniforme es de suma importancia para las/los trabajadores, primero porque los representa y los coloca en igualdad de condiciones. No obstante, no se debe olvidar que las/los trabajadores de esta empresa son parte de un recinto hospitalario, por consiguiente, están mucho más expuestos a contraer una enfermedad intrahospitalaria.

"En los últimos años, diversas investigaciones han demostrado que las prendas o uniformes de trabajo de los profesionales de salud (PS) se encuentran contaminados con bacterias patógenas, incluyendo organismos multi-drogo resistentes, causantes de infecciones de elevada mortalidad y largos periodos de hospitalización” (Universidad Alberto Hurtado, 2014: 1).

Por otro lado, la importancia del casino es relevante, ya que rebaja los costos que tiene el llevar la alimentación de tu propio hogar, pero además regulariza que todos sin excepción tengan una alimentación equilibrada para afrontar doce horas de trabajo. Luego de este contrato de trabajo llevado a cabo en 1992, existieron 13 negociaciones más, pero con la

ayuda de las entrevistas que se llevaron a lo largo este trabajo investigativo, se logra identificar un elemento en común para los trabajadores más antiguos, ya que ellos manifestaban que a pesar del contexto y las complicaciones que tuvo la primera y segunda negociación colectiva por el clima de miedo y temor que seguía latente en los trabajadores de la Clínica Hospital del Profesor, fueron las más significativas. La relación e importancia que tienen hasta el día de hoy giran en torno a la capacidad movilizadora que tuvieron y la valentía que alcanzaron esas compañeras y compañero por llevar a cabo, cosas tan importante que para la época no generaron un real sentido como lo fue la entrega de uniformes y la creación del casino, este aún sigue siendo parte fundamental, debido a que se reconoce como el espacio de comunidad y donde sin importar el rol y la profesión se unen para almorzar, generando un espacio de comunicación entre los pares.

4. Historia de las huelgas del Sindicato N°1

Al mismo tiempo, se debe mencionar que, como todo sindicato, está expuesto a diferentes complicaciones. Para este caso, las problemáticas que abordaremos serán dos según la información que los propios trabajadores nos facilitaron con sus relatos. El primero de ellas, las huelgas. Debemos destacar, en primera instancia que la huelga se debe comprender sobre la base de una paralización en las actividades laborales de los trabajadores como una medida de presión frente a la falta de acuerdos con el empleador en la negociación colectiva (Gamonal, 2013). La Clínica Hospital del Profesor junto al Sindicato N° 1 de dicha institución no estuvo ajenas a la paralización de las labores de los trabajadores por falta de acuerdos entre la dirigencia y los representantes de los trabajadores. Por consiguiente, se debe destacar que en estos treinta años de existencia del Sindicato han existido tres huelgas.

4.1 Huelga de 1996

El 2 de enero de 1996 se oficializó la primera paralización completa por parte de los trabajadores comandada por el Sindicato N°1. Esto se concretó por la falta de acuerdos entre la dirigencia y los representantes de trabajadores. El tema central de este conflicto tuvo relación con dos puntos. El primero de ellos por la falta de mejoras en las condiciones laborales. Por otro lado, el segundo factor, tiene relación a cuestiones salariales según nos

indicó el presidente del Sindicato para ese período. Sobre la base de este contexto el presidente del sindicato, en una entrevista a un diario nacional indicó:

“Se mantiene el pago de bonos adeudados y la mantención de regalías laborales, mientras que sólo se ofrece reajuste de sueldos por medio del IPC (Índice de Precios al Consumidor) lo cual en la práctica significa que nosotros los trabajadores dejamos de percibir 15 mil pesos, aproximadamente” (*La Cuarta*, 1996: 9)

A partir, de esta situación y frente a la negativa de la dirigencia la primera huelga que debió afrontar la Clínica Hospital del Profesor se extendió por 12 días, según el testimonio del entrevistado número 3 Sonia Pizarro la lucha fue compleja y peligrosa, porque aún estaban los recuerdos de los días más oscuros de la Dictadura Cívico-Militar, donde se reprimieron con mucha fuerza las movilizaciones de trabajadores: X B

“La Huelga de 1996, fue la que más me marcó, porque yo viví la Dictadura, por ende, sé lo que fue no poder organizarse o reunirse. Por lo tanto, en 1996 cuando no llegábamos a un acuerdo con el empleador y decidimos como sindicatos votar a huelga, fue algo histórico para todos los del Sindicato, tanto por lo que podíamos lograr con la huelga, pero, a su vez, por el contexto nacional. Esto, porque el miedo aún estaba presente en mucho de nosotros. Para agregar algo, esa vez la última negociación incluso, estuvimos en las oficinas de gerencia junto a dos carabineros. Eso hoy es inaceptable, pero es un ejemplo para evidenciar que aún estaba latente el miedo y la represión contra los trabajadores por las fuerzas del Estado. Además, sin dejar de mencionar que para esa época era parte de la dirigencia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor” (Marcos Barrios, entrevista personal: 2019).

Por consiguiente, los trabajadores que para esa época tenían familia fueron a los que más se les hizo difícil tener que afrontar esta paralización. Además, a partir de las entrevistas que se llevaron a cabo, se logró determinar que la Fuerza Pública del Estado chileno, amedrentaban a toda aquella persona que estuviera manifestando en las afueras del recinto hospitalario. El entrevistado nos planteó que en esta huelga ocurrió un hecho muy significativo, en torno a la secuencia, debido a que, en el momento más crítico de la negociación, estuvieron junto a Carabineros de Chile en la oficina de reunión.

4.2. Huelga de 2003

Esta huelga, a diferencia de la destacada anteriormente, tuvo un menor impacto en los trabajadores debido a distintas circunstancias. Esto, tiene relación, por ejemplo, con que la

huelga del 2003 sólo tuvo dos días de paro efectivo, ya que rápidamente se logró un acuerdo con la directiva de la Clínica Hospital del Profesor.

4.3- Huelga de 2014

Si bien toda huelga deja un legado dentro de los sindicatos la huelga del 2014 dejó una huella más allá del conflicto entre el sindicato y la gerencia de la Clínica Hospital del Profesor. Esto porque, a pesar de tener 11 días paralizada las labores de salud en el hospital institucional de profesores, tuvo un final inesperado y que traumatizó a todos los miembros de la Clínica Hospital del Profesor sin importar el rol. Esto, tuvo su origen en el fallecimiento a causas de un lamentable accidente de tránsito frente al hospital de una joven, hija de un trabajador y socio del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor.

“De manera personal, creo que todas las negociaciones tienen algo en particular que nos van dejando enseñanzas para las futuras. Sin embargo, por una carga emocional, la que me marcó fue la del 2014, porque allí falleció la hija de un compañero en medio de la negociación colectiva y posterior huelga. Esa situación nos marcó a todos” (Sonia Pizarro, entrevista personal: 2019).

Por lo tanto, luego de esta lamentable noticia, el conflicto entró en un contexto de tregua por las dos partes, dando término a la huelga, debido al oportuno término de conflicto por el contexto que atravesaban los funcionarios de la Clínica.

Por otro lado, el segundo aspecto que el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, tuvo que afrontar al igual como lo hizo con las huelgas que han marcado la historia de este sindicato, tiene relación a las políticas de externalización y automatización que entraron en vigencia con la incorporación del Plan Laboral, diseñado por el Ministro del Trabajo, José Piñera, en el período de la Dictadura Cívico Militar. Lo primero que debemos mencionar gira en torno a comprender qué se entiende por externalización y automatización. Por ende, la externalización es la compra de servicios por parte de una empresa a otra. Mientras que la automatización, es la aplicación de máquinas en reemplazo de la mano de obra humana (Morales, 2018). Por consiguiente, frente a esta nueva modalidad de productividad, tanto el Sindicato N°1 como también los sindicatos del resto del país, rápidamente manifestaron su preocupación. Para el caso del Sindicato de la Clínica Hospital del Profesor, en mayo de 1996, manifestaron su preocupación a la junta directiva del hospital

institucional de Profesores, a causa de la implementación de la externalización de ciertos servicios como lo eran la vigilancia y neonatología. En consecuencia, el Sindicato N°1 menciona:

“La llegada de la externalización a nuestros trabajos, representado en la vigilancia, comenzó rápidamente a tener un costo social que afecta a los trabajadores que fueron despedidos, como para los que llegaron. ¿Qué tenemos hoy como consecuencia? Trabajadores de vigilancia con sueldos miserables, sin poder sindicalizarse y sin beneficios mínimos” (*La Cuarta*, 1996: 1).

Esta situación pasó rápidamente a causar un clima hostil entre los trabajadores del país, ya que poco a poco comenzaron a perder sus trabajos por la externalización, pero al mismo tiempo por la automatización. En la actualidad, la automatización es el tema central que afecta de manera directa al sindicato, ya que de una u otra manera dados los avances de las tecnologías se han ido disminuyendo las posibilidades de trabajo para las secretarías, cajeras y estafetas dentro de la Clínica Hospital del Profesor.

5. Consideraciones finales

El presente capítulo consideró varios elementos que pudieran ser interesantes para entender la formación y construcción de un sindicato. Por consiguiente, se intentó englobar temas que pocas veces los trabajadores no tienen la posibilidad de adentrarse. Por ello, frente a esta realidad, lo que se hizo fue construir la historia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, por medio de la recopilación de información de la Historia Oral. La particularidad que se logró encontrar en este Sindicato tiene relación al momento y contexto en el cual tiene su origen, pero también en la visualización de cómo las políticas instaladas durante la Dictadura Cívico Militar siguen presentes y reflejadas en una gama de acciones que afectan a los trabajadores. Como se destacó anteriormente, respecto a la perpetuidad de las políticas laborales impuestas en la Dictadura Cívico Militar en el mundo laboral chileno se puede reflexionar sobre la base de ¿Qué rol juegan las/los trabajadores? Todo esto, en torno a la participación activa o la información que han obtenido a lo largo de su historia laboral.

Desde que se originó el sindicato en el hospital institucional de profesores, rápidamente comenzó adquirir una gran representatividad alcanzando hoy en día el 57% del

total de trabajadores activos de esta empresa (330 socias y socios de 578). Sin embargo, el problema de esta época tanto para el Sindicato N°1 como para el resto de los sindicatos del país, tiene su origen en la falta de participación activa de las/los trabajadores y la responsabilidad cívica que esto implica. Se debe destacar, que un factor a considerar, gira en relación con el concepto de atomización que se trató en páginas anteriores de este mismo capítulo. Lo destacable de la atomización, es la división, la pérdida de representatividad y la falta de participación.

Según la recopilación que se llevó a cabo, en este trabajo investigativo, arroja que las/los trabajadores del Sindicato N°1 tiene un comportamiento particular que se refleja en la ausencia masiva de las reuniones que son realizadas periódicamente por los dirigentes sindicales. Esto refleja una indiferencia frente a una realidad laboral compleja. Sin embargo, cuando las reuniones tienen un carácter informativo, respecto al ámbito económico el aumento de participantes es mucho mayor. Por ende, refleja que los intereses económicos están por sobre las mejoras en la calidad laboral que se otorga a los trabajadores de este centro hospitalario. Por consiguiente, este grupo de tesis en una Jornada de Formación Ciudadana, lo que busca es entregar elementos necesarios para crear con contexto de reflexión frente a las costumbres individualistas y de mercado que propició este sistema neoliberal, por uno de compañerismo y participación activa del sindicato. Esto, porque sin un sindicato, los derechos laborales como el descanso, las medidas de seguridad, las vacaciones, por dar algunos ejemplos, no serían respetadas, pero a su vez mostrar que un sindicato no existe sin la participación constante y responsable de sus socios.

Jornada de Formación
Ciudadana: descripción
y análisis

CAPITULO III

1. Presentación

El presente capítulo tiene como objetivo describir la Jornada de Formación Ciudadana realizada en el Sindicato N°1 Clínica Hospital del Profesor realizada a un grupo de 23 trabajadores(as) el día 4 de octubre del presente año, es por ello que el capítulo se divide en dos partes.

En la primera parte de este capítulo titulado: “Ciudadanía, Derechos Humanos y la importancia de los sindicatos”; se entrega una descripción de los conceptos para el desarrollo de la Jornada de Formación Ciudadana, el objetivo de este es abordar los conceptos antes mencionados. En la segunda parte de este capítulo se hace un análisis de la Jornada de Formación Ciudadana, para su comprensión se describen los resultados obtenidos en cada pregunta y tabla de apreciación que contiene tanto la encuesta inicial y final, para esto se utilizan gráficos para facilitar su comprensión.

La Jornada de Formación Ciudadana, tiene la función de enseñar las ciencias sociales desde un ámbito colaborativo, es decir, se busca que el participante tenga responsabilidades dentro de la comunidad a la cual pertenece, en el caso de esta investigación se busca que trabajadores reconozcan que ellos desarrollan acciones como ciudadanos.

Se debe precisar que durante la Jornada de Formación Ciudadana se utiliza una metodología A+S. Debido a que se busca que los trabajadores aprendan contenido de ciudadanía mediante la participación de las actividades que se llevaron a cabo en la Jornada de Formación Ciudadana.

2. Ciudadanía, Derechos humanos y la importancia de los sindicatos

2.1 La Ciudadanía

Los siguientes apartados tiene como objetivo hacer una caracterización de la relevancia de la ciudadanía en la comunidad actual, debida a que su comprensión permite que se desarrollen soluciones a problemáticas que están presentes en la comunidad, a través de la participación y el servicio. El aprendizaje para el entendimiento de la ciudadanía permite que los ciudadanos comprendan según la constitución de Chile que cuentan con Derechos Humanos y deberes, que están sometidos ante la ley y que son parte de un Estado.

Estos elementos con los que cuenta las ciudadanas y ciudadanos permiten una vida íntegra y una buena relación con la comunidad. En el caso de que un ser humano se viera vulnerado en sus derechos puede recurrir a distintos mecanismos para que sean respetados. La investigación se realizará una descripción de los conceptos de ciudadanía y derechos humanos. También se caracterizará el sindicato como un mecanismo que tienen los trabajadores para desempeñar la participación ciudadana, por ello es necesario comprender que derechos garantizan y con qué instrumentos cuentan para generar un diálogo entre el empleador y el empleado.

2.2 Los ciudadanos

La ciudadanía según el derecho constitucional en Chile “es el conjunto de ciudadanos de un pueblo o nación” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: 2019). Si bien la ciudadanía tiene un factor de agrupación también cuenta con otras facultades. “la ciudadanía es la Condición que reconoce a una persona una serie de derechos políticos y sociales que le permiten intervenir en la política de un país”. Para comprender ampliamente lo que involucra la ciudadanía es necesario comprender qué es y quienes son los ciudadanos.

La palabra ciudadano tiene su origen etimológico “civis”, y esta civitas, de la que deriva ciudad, por cual civetas hacía mención a el conjunto de ciudadanos romanos que habitaba en la ciudad (Dammert, 2005: 11). A lo largo de la historia se ha ampliado su concepto para integrar a las mujeres y a personas que no solo viven en la ciudad. El ciudadano debe ser comprendido ampliamente como lo propone el decreto del congreso “debe ser participe en organizaciones sociales consideradas miembros activos de un estado, titular de derecho político y sometido a sus leyes” (La Ciudadanía, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: 2019). En el caso de la participación de las organizaciones sociales no solo deben ser comprendida como una gran institución como podría ser el congreso, el municipio, sino, que también concluye instancias más cercanas como la junta de vecinos, clubes deportivos, sindicato (Josep, 2011: 20). Estos mecanismos permiten que los ciudadanos participen y expresen sus ideas.

El ciudadano tiene un vínculo con el Estado, “es un concepto político referido a una forma de organización social, que cuenta con instituciones soberanas, que regulan la vida de

una cierta comunidad de individuos en el marco de un territorio nacional” (La Democracia y la ciudadanía, Biblioteca del Congreso: 2019). Este Estado establece leyes junto con la ciudadanía para establecer un orden, de no ser cumplidas estas normas pueden conllevar en un castigo, en forma de prisión o multas.

La comprensión de la ciudadanía atribuye al ser humano amplias facultades que aborda el ser ciudadano, por lo cual permite que este tenga una buena relación en la comunidad permitiendo; el desarrollo del respeto, la participación en la sociedad, la inclusión, la libertad, el respeto.

La ciudadanía ha sido uno de los temas relevantes en la actualidad por lo que se han implementados distintos medios para ser enseñado en la comunidad, de las cuales podemos nombrar la implementación de proyecto de formación ciudadana en el mundo escolar y a través de A+S fuera del mundo escolar, En el caso de la investigación se va centrar en un A+S entregado al Sindicato N°1 Clínica Hospital del Profesor integrado por trabajadoras y trabajadores adultos.

2.3 Derechos Humanos

Los derechos humanos son impulsados por la Organizaciones de Naciones Unidas tras los desastres ocasionados en la Segunda Guerra Mundial. La Declaración Universal de Derechos Humanos firmada en 1948, establecía una hoja de ruta para garantizar los derechos de todas las personas en cualquier lugar y en todo momento (Derechos Humanos, Organización de Naciones Unidas: 2019), estos derechos debían ser garantizados por el Estado a través del poder coactivo, el cual permite el cumplimiento de la ley y el orden mediante la política. “Los Derechos Humanos son las normas que protegen cualquier aspecto fundamental que afecte el desarrollo integral de la persona en una comunidad de hombres libres y en caso de infracción existe la posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado; que son un sistema de valores objetivos dotados de unidad de sentido con interdependencia normativa, cuyo disfrute efectivo exige garantizar mínimos de bienestar” (Carpizano, 2011: 22).

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos” (Derechos Educación, Organización de Naciones Unidas: 2019). La investigación abordara el derecho a la educación, a la salud y laboral para ver su relación y su importancia en el Sindicato N°1 Clínica Hospital del Profesor.

2.4 Derecho a la Educación

El Derecho a la educación no solo implica tener una calidad y una cobertura de las escuelas y universidades, sino que esta debe involucrar todas las esferas de la ciudadanía. “El artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) hace obligatoria la educación primaria gratuita y universal, y existe una tendencia de pensar que es un derecho para los niños. Pero las personas de cualquier edad pueden buscar y beneficiarse de la educación” (Organización de Naciones Unidas, 2019:1).

Las personas adultas también cuentan con lugares e instrumentos para obtener educación lo cual puede conllevar varios objetivos para las personas, ya sea para terminar su escolaridad, perfeccionarse o para aprender diversos contenidos y habilidades. La educación se convierte en un derecho transversal que debe ser entregado para todos los ciudadanos.

2.5 Derecho a la Salud

El derecho a la salud debe ser una condición que debe estar presente en todos los seres humanos, Para que esto se presente se debe contar con un servicio que pueda cubrir esta necesidad, condiciones de trabajo seguras, viviendas adecuadas y alimentos nutritivos que permitan una dieta óptima para el desempeño del ser humano (Organización de las Naciones Unidas, 2019: 2).

Los derechos a la salud abarcan libertades y derechos. En el caso de las libertades se encuentra el derecho a controlar su salud y su cuerpo. En el caso de los derechos se establece “el acceso a un sistema de protección de la salud que ofrezca a todas las personas las mismas

oportunidades de disfrutar del grado máximo de salud que se pueda alcanzar” (Organización de las Naciones Unidas, 2019: 5).

El Ministerio de Trabajo Chile expresa sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo:

“Que exige promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, mediante el desarrollo de una Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo que promueva el desarrollo de ambientes de trabajo seguros y saludables en el país” (Ministerio de Salud, 2015: 6).

El sector de la salud en Chile para garantizar la prevención de la seguridad y la salud en Chile promueve instituciones públicas y mutuales que se encargan de satisfacer estas necesidades.

2.6 Derecho Laboral

Los derechos laborales son aquellas condiciones que se deben presentar para que un ser humano tenga condiciones dignas para el desempeño de su trabajo. Según la Organización de Naciones Unidas para lograr este cometido debe permitirse que se generen instancias para la asociación, la reunión y la organización pacífica entre trabajadores, de esta forma los trabajadores expresan democráticamente sus intereses y necesidades. “Los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación son fundamentales para los derechos de los trabajadores, porque permiten a las personas expresar y representar sus intereses, ellos son clave para la realización de la democracia y la dignidad, para sostener gobiernos responsables” (Organización de Naciones Unidas, 2016: 6).

“El sindicato, la negociación colectiva y la huelga son mecanismo de organizaciones que permiten que el trabajador exprese sus derechos laborales. En el caso del sindicato, es una herramienta que tiene el trabajador para dialogar sobre las necesidades que presenta para tener mejores condiciones de trabajo” (Organización Internacional de Trabajadores, 2007: 25). Para que el empleador tenga una noción clara de sus derechos y deberes como ciudadano es necesario que el trabajador cuente con una formación ciudadana. Lo cual en “el caso de Chile se permite la formación ciudadana de las/los trabajadores a partir de la Resolución de Formación Ciudadana” (Código del trabajo, 2019: 259).

El reglamento de Formación ciudadana, la cual establece la normativa general de participación ciudadana, expresa que:

“Se entiende la Participación Ciudadana como un proceso de cooperación mediante el cual el Estado y la ciudadanía identifican y deliberan conjuntamente acerca de problemas públicos y sus soluciones con metodologías y herramientas que fomentan la creación de espacios de reflexión y diálogo colectivos, encaminados a la incorporación activa de la ciudadanía en el diseño y elaboración de las decisiones públicas” (Biblioteca del Congreso Nacional, 2015: 3).

La formación ciudadana se puede llevar a cabo de dos formas, por un lado, pueden llevarse a cabo mediante jornadas de formación ciudadanas realizadas por el sindicato o por la institución en la cual se trabaja. Por el otro mediante mesas de trabajo, estas tienen como finalidad “fomentar el cumplimiento normativo vigente, propiciando el establecimiento de relaciones laborales modernas” (Biblioteca del Congreso Nacional, 2015: 6).

2.7 La importancia del sindicato en la ciudadanía y en los derechos humanos

Los sindicatos “son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica” (Dirección del Trabajo Chile, 2011: 2). El sindicato se convierte en un mecanismo de la ciudadanía, porque permite que se genere un dialogo entre el empleador y el trabajador, para que se logren acuerdos que permiten el respeto e instancias que permiten establecer acuerdos que buscan el beneficio mutuo.

El sindicato al ser una organización social que es parte de la ciudadanía necesita de una institucionalidad que garantice y respalde su funcionamiento, estas facultades quedan a cargo del Estado. “El derecho a constituir organizaciones sindicales está garantizado en la constitución política del Estado” (Dirección del Trabajo de Chile, 2011: 2). El Estado es el encargado de proteger las condiciones del trabajador para que sean respetados sus derechos. “el aparato público tiene el deber de garantizar y proteger los logros del movimiento obrero” (A. Hurtado, 2016: 15).

El sindicato es una instancia de representación ciudadana del trabajador porque según la Dirección del Trabajo en Chile, se logran cuatro objetivos; representar al trabajador para ejercer el derecho, representar en el proceso de negociación colectiva, velar por el

cumplimiento de las normas del trabajo y seguridad, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos. En el caso de la negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores (Oficina Internacional del Trabajo, 2016: 15). Esta tiene como finalidad regular las relaciones entre trabajadores y trabajadoras y fijar las condiciones de trabajos.

Para la conformación de un sindicato se debe contar con los siguientes requisitos; Primero se debe contar con una asamblea de trabajadores en presencia de un ministro de fe. Debe reunir el número de trabajadores que exige la Ley (Quórum). El ministro de fe puede ser un funcionario de la Dirección del Trabajo notario, oficial del Registro Civil y/o funcionario de la Administración del Estado que, En el caso del quórum, varía según el tipo de organización que se va a formar (Dirección del Trabajo de Chile, 2011: 2).

En términos sociales el sindicato posibilita “un cuerpo de trabajadores organizado, adecuadamente formado y con estructuras regulatorias apropiadas, contribuye al desarrollo pleno de las personas y la sociedad, promoviendo una paz que se funda en la justicia” (A. Hurtado, 2016: 15). En el caso de los derechos laborales, el trabajador en esta organización cuenta con el fuero sindical y el permiso sindical. “El derecho a fuero sindical es la garantía que tiene las y los trabajadores para no ser despedidos por participar del sindicato. En el caso del permiso sindical son aquellos que la Ley establece para ausentarse de sus labores y poder cumplir con las actividades sindicales fuera del lugar de trabajo. Los empleadores no podrán negar estos permisos” (Dirección del Trabajo de Chile, 2011: 6).

3. Análisis de la Jornada de Formación Ciudadana

3.1 Presentación

En esta segunda apartado del capítulo se hace una descripción de la Jornada de Formación Ciudadana, teniendo la base conceptual descrita anteriormente en la primera parte del capítulo. Para la descripción de la Jornada de Formación Ciudadana se utilizará las preguntas abiertas y cerradas que contienen la encuesta inicial y final, cómo herramienta de presentación de información se utilizaran gráficos

En esta parte se desarrolla de forma detallada la encuesta inicial con la finalidad de conocer que sabían o que nociones manejaban las y los participantes de la Jornada de Formación Ciudadana en relación a los conceptos de ciudadanía y derechos humanos, además de conocer su participación en algunas instancias de participación ciudadana. Al momento de analizar la encuesta final se tiene como finalidad conocer, de los trabajadores en el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital de Profesor y por último dilucidar si las y los participantes aprendieron algo nuevo en relación a los conceptos de ciudadanía y Derechos Humanos tras la Jornada de Formación Ciudadana. En nuestro análisis nos apoyaremos en gráficos que respalden los datos obtenidos.

El grupo de investigación a través de preguntas que contiene la encuesta inicial y final buscan lograr diversos objetivos, en el caso de la pregunta uno de la encuesta inicial (véase en el anexo B, pp.132), ¿De qué forma participa en la sociedad como ciudadana o ciudadana activa? Se busca identificar que conocimientos o nociones de ciudadanía manejan los participantes de la Jornada de Formación Ciudadana. De la misma forma se plantea la pregunta dos (véase en el anexo B, pp.132), ¿Qué entiende usted por Derechos Humanos?, se busca saber los conocimientos previos que tiene los participantes de Derechos Humanos, y en la tabla de apreciación de participación ciudadana en la vida cotidiana busca identificar en que organizaciones sociales participan los trabajadores de la Jornada de Formación Ciudadana.

En el caso de la encuesta final (véase en el anexo F, pp.136) tiene como objetivo identificar si los participantes de las Jornada de Formación Ciudadana aprendieron los contenidos presentados durante la presentación oral, por ello se establecen tres preguntas para recolección de información. En la primera pregunta, Según su opinión ¿La participación en el sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, es parte del ejercicio ciudadano? ¿Por qué? En esta pregunta se busca saber si los participantes relacionan las actividades que realiza el sindicato con el ejercicio de la ciudadana. La segunda pregunta es expresada a través de una tabla de participación ciudadana dentro del Sindicato, el objetivo de esta tabla es buscar identificar con que regularidad los trabajadores(as) participan de actividades que son partes del sindicato. Finalmente, en la pregunta tres de la encuesta final se expresa en una tabla de

apreciación de aprendizajes adquiridos, el objetivo de esta tabla es reconocer si los participantes de la Jornada de Formación Ciudadana adquieren los aprendizajes tratados durante la presentación.

3.2 Caracterización del sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor

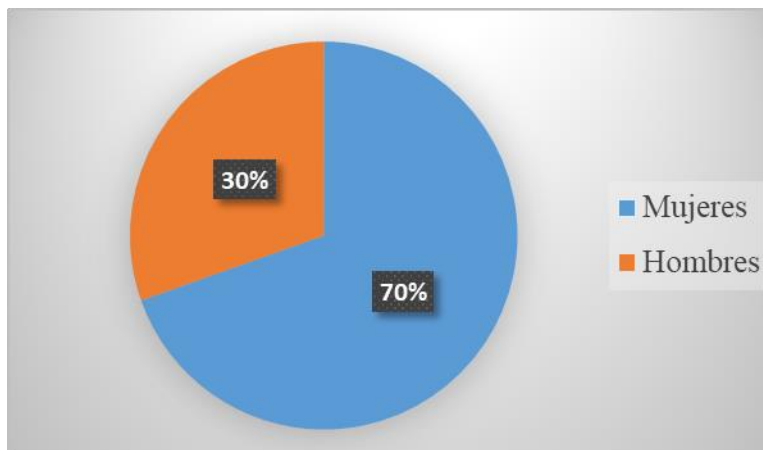
Dirección	Avda. Libertador Bernardo O'Higgins 4860
Comuna	Estación Central
Presidente	Eduardo Muñoz
Secretaria	Sonia Pizarro
Miembros	325
Función	Ser el representante legal de todas y todos los trabajadores que son parte del Sindicato. Además, velar por el cumplimiento legal de las condiciones mínimas de trabajo de todas y todos los que están asociados al sindicato.

4. Realización de la Jornada de Formación Ciudadana

El sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor cuenta con un total de 325 miembros, de los cuales, al momento de la realización de la Jornada de Formación Ciudadana estaban presentes un total de 23 miembros. Cabe señalar que esta Jornada se realizó a las 18:30 horas del día jueves 3 de octubre. Durante la jornada estuvo presente la dirigencia del sindicato y trabajadoras y trabajadores (véase anexo C, pp.133). Del total de asistentes la gran mayoría de los asistentes eran mujeres con un total de 16 participantes es decir expresado en porcentaje la asistencia de mujeres fue de un 70%, fue de un total de siete

participantes, eso expresado en porcentaje da un total mientras que la asistencia de hombres de 30%. Esto deja en total evidencia que el grueso de la asistencia en la Jornada de Formación Ciudadana fueron mujeres. Esto lo podemos corroborar con el grafico a continuación (figura N°10).

Figura N°10
Asistencia de la JFC en la Clínica Hospital del Profesor



Fuente: Elaboración propia a partir de la hoja de asistencia a la JFC realizada en la Clínica Hospital del Profesor

4.1 Inicio de la Jornada de Formación Ciudadana

Antes de comenzar con la realización de la Jornada, el presidente del Sindicato dio la bienvenida como grupo de trabajo, acto seguido nuestro académico guía el Profesor David Home agradece al público presente y expuso en qué consistirá la jornada a realizar. Posteriormente nuestro grupo de investigación explico detalladamente el curso a seguir en la Jornada, para ello se expresa que antes de comenzar con la entrega de información por parte de ser la presentación, se realizara una encuesta inicial, con la finalidad de conocer que saben los asistentes de la Jornada de Formación Ciudadana en relación con los conceptos de ciudadanía y Derechos Humanos, para este objetivo se realizaron dos preguntas, una para cada concepto. Además, se elaboró un cuadro con el objetivo de saber su grado de participación en organizaciones de la vida cotidiana. Después se da paso a la presentación oral, una vez terminada las ponencias se da paso a un taller de reflexión en torno a dos casos hipotéticos. Por último, se da paso a la entrega y realización de la encuesta final, la cual tiene una pregunta que va enfocada a conocer la opinión del participante en torno a si la

participación en el Sindicato N°1 Clínica Hospital del Profesor es parte del ejercicio ciudadano. Después deben llenar dos cuadros, los cuales el primero de ellos busca conocer la participación del asistente en las acciones del Sindicato y, por último, el cuadro final tiene como objetivo conocer los aprendizajes nuevos con la realización de la Jornada realizada.

5. Análisis de la encuesta inicial

La encuesta inicial fue entregada a los asistentes, sin embargo, hubo dos parejas que la realizaron en conjunto, los que nos da un total de 19 encuestas respondida de forma individual y cuatro respondida en parejas. Siempre teniendo en cuenta que el total de los asistentes fue de 23 personas (Véase anexo C pp.133). La encuesta inicial está dividida en dos ejes, la primera de ella es la realización de dos preguntas las cuales son ¿De qué forma participa en la sociedad como ciudadano o ciudadana activa? y ¿Qué entiende usted por Derechos Humanos? En relación a la pregunta uno el 100% de los asistentes la respondió, sin embargo, las respuestas son variadas, pudiéndolas agrupar se en cuatro grandes áreas, las cuales son: ver la participación ciudadana como algo dentro del trabajo y las organizaciones sindicales, los que ven la participación ciudadana como exigir derechos y cumpliendo los deberes cívicos, los que ven la participación ciudadana como el cumplimiento del rol cívico, a través del sufragio y las organizaciones como las juntas de vecinos o los sindicatos y ,por último, los que consideran que no participan o no tienen participación en la ciudadanía. Pese a que las respuestas son diversas, se señalan acciones que se relacionan con la ciudadanía A continuación, se expondrán cuatro respuestas de los asistentes, las cuales no demuestran las variedades de acciones que conlleva ser participe en la ciudadanía, por lo mismo es que expondremos los cuatro tipos de respuestas que se obtuvieron con la pregunta número uno de la encuesta inicial.

Pregunta ¿De qué forma participa en la sociedad como ciudadano o ciudadana activa?

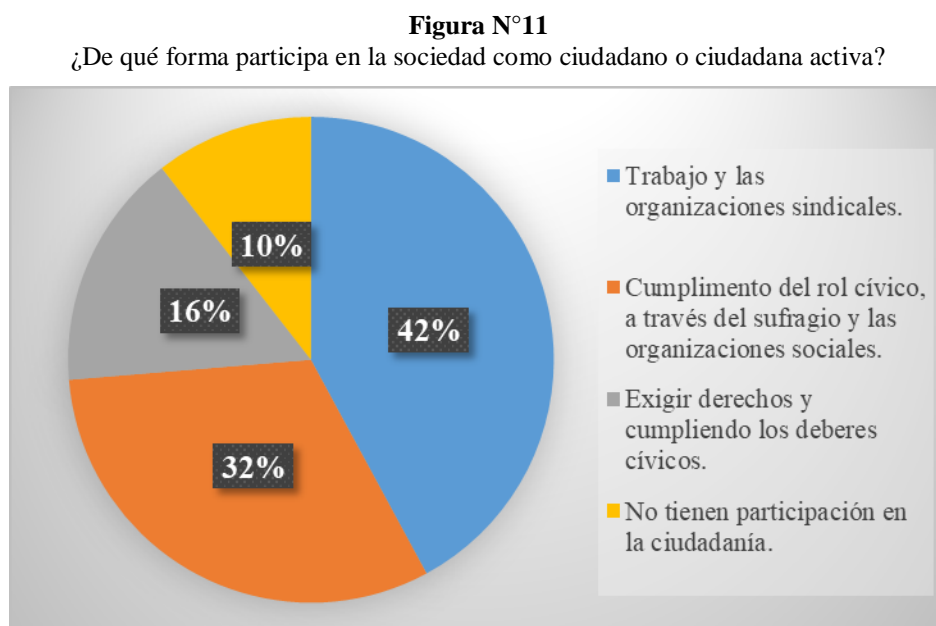
Respuesta asistente 1: *“Directamente exigiendo mis derechos y cumpliendo todos mis deberes dentro de la sociedad”.*

Respuesta asistente 2: *“En la participación activa que tengo en el sindicato, ya que, debo siempre proponer ideas nuevas, ya que somos los representantes de los trabajadores”*

Respuesta asistente 3: *-Votación Nacional -negociación colectiva por el sindicato (elegir directorio) – votación delegado de sindicato por servicio -votación universitaria (directiva asamblea Usach)”*

Respuesta asistente 4: *“Actualmente no participo en ninguna actividad ciudadana, ya que no estoy segura que las reuniones de juntas de vecinos o otras participaciones sean para beneficio de la comunidad.”*

En el siguiente gráfico se puede apreciar las tendencias de las respuestas agrupados en estos cuatro ejes mencionados anteriormente (figura N°11).



Fuente: Elaboración propia a partir de pregunta uno de la encuesta inicial.

El gráfico está representando la totalidad de las respuestas de los 23 asistentes, las cuales sus respuestas están expresadas en un total de 19 encuestas, debido a que cuatro parejas realizaron solo una encuesta. Es destacable señalar que, del total de encuestas al analizar sus respuestas entregadas, sea cual sea su participación en organizaciones sociales, los asistentes a la Jornada de Formación Ciudadana tienen unas participaciones activas en las instancias de organizaciones ciudadana.

A través del gráfico se puede apreciar que la mayor cantidad de respuestas dentro de la pregunta número uno de la encuesta inicial está orientada a que los asistentes perciben la

participación ciudadana como participación dentro del trabajo y las organizaciones sindicales. Esta opción tuvo un total de ocho respuestas orientadas a esa temática lo que da un total de 42% de las encuestas como nos señala el gráfico. Esto puede ser debido a que nuestra Jornada se orientó a un sindicato, de ahí a que estos perciban la participación ciudadana como ser parte activa en el sindicato. Por otra parte, tenemos que seis de las encuestas están orientadas a la participación ciudadana como el cumplimiento del rol cívico, a través del sufragio y las organizaciones sociales. Esta tendencia tiene un total de seis respuestas orientadas a esa forma de ver la participación ciudadana es decir un 32% del total de respuestas. Por otro lado, están los que ven la participación ciudadana como la exigencia de derechos y el cumplimiento de deberes, esta tendencia tuvo una coincidencia por un total de tres encuestas, generando con esto que al momento de llevarlo a porcentaje sea un 16% en total. Por último, tenemos que en un total de 2 encuestas consideran que no tienen participación ciudadana. Esta tendencia tiene un total expresado en porcentaje de un 10% lo cual es poco en comparación con el resto de las respuestas, que si tienen una participación ciudadana.

Con el objetivo de conocer los conocimientos previos que tenía los asistentes a la Jornada de Formación Ciudadana sobre los conceptos de Derechos Humanos, es que se diseñó la pregunta número dos: ¿Qué entiende usted por derechos Humanos? Del total de las encuestas la gran mayoría de los encuestados manejan o tienen conocimientos que son básicos sobre los Derechos Humanos. A continuación, se expondrán cuatro respuestas de cuatro encuestas diferentes, en relación a la pregunta número dos, para ver la variedad de características que comprende los Derechos Humanos.

¿Qué entiende usted por Derechos Humanos?

Respuesta asistente 1: *“Respetar las diferencias de las personas sin discriminación (origen, sexo, religión, lengua, color).”*

Respuesta asistente 2: *“Todos aquellos que comprenden la protección, seguridad y bienestar de los seres humanos y que deben estar garantizados por el Estado ej: salud, educación, vivienda, seguridad y trabajo”*

Estas dos respuestas nos señalan que se tiene una comprensión de los Derechos Humanos a partir de su importancia, debido a que los Derechos Humanos permiten el respeto entre las personas lo que permite un bienestar. Esta respuesta también involucra que se comprendieran los Derechos Humanos como un mecanismo para brindar protección, como se expresa en la respuesta del asistente dos y tres En el caso de algunas encuestas no presentan una relación entre la ciudadanía y los derechos Humanos, como las que se expondrán a continuación.

Respuesta asistente 3: ¿Qué entiende usted por Derechos Humanos?

“Grupo de dirigente q’ apoya un grupo determinado de ciudadanos por una causa en común”

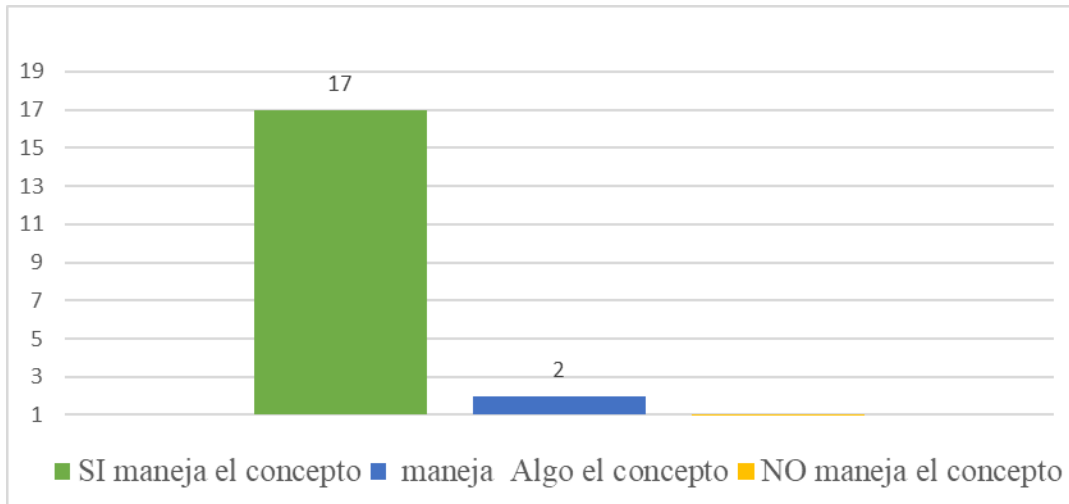
Respuesta asistente 4: ¿Qué entiende usted por Derechos Humanos?

“Todo aquel que garantiza el trabajo.”

Si bien estas respuestas no se pueden considerar como malas y en eso somos enfáticos como grupo, debido a que es la interpretación de lo que entiende los encuestados en relación a los Derechos Humanos, sin embargo, estas últimas respuestas, son diferentes en comparación con las otras 17 respuestas de las encuestas, debido que no se establece una relación de los seres humanos con su bienestar. Como grupo de seminario de grado nos focalizamos en la realización de la jornada de Formación Ciudadana. Pese a que algunas respuestas fueron acotadas la mayor parte de las encuestas fueron respondidas.

El gráfico a continuación nos mostrara con datos, los asistentes a la Jornada sabían o no algo en relación al concepto de Derechos Humanos a partir de su repuesta (figura N°12).

Figura N°12
Valoración de conocimientos previos a la exposición

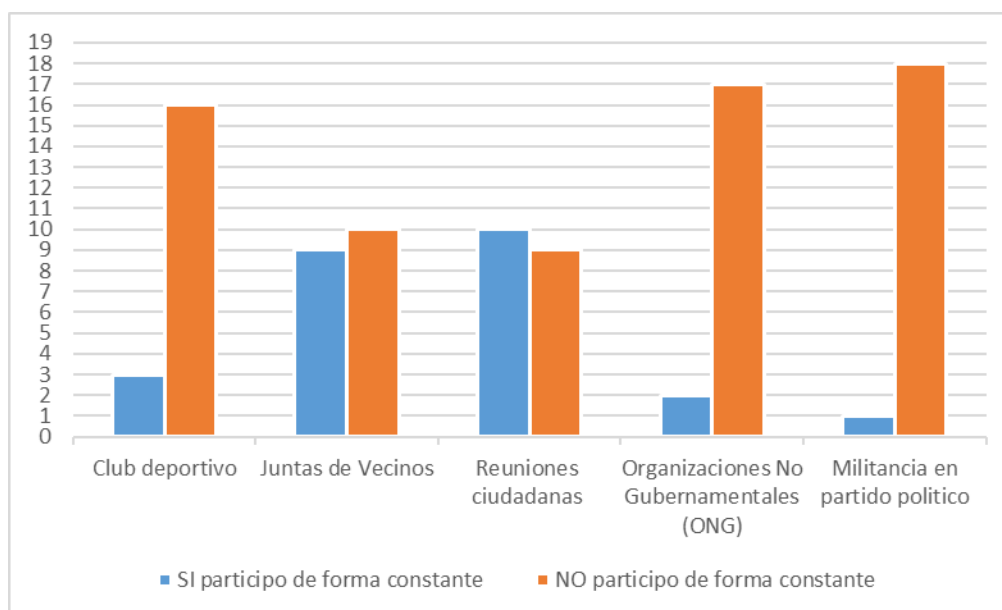


Fuente: Elaboración propia a partir de la pregunta dos de la encuesta inicial.

5.1 Análisis de la encuesta inicial, tabla de apreciación de participación ciudadana en la vida cotidiana

Como grupo de seminario de grado, nos proponemos conocer si los asistentes a la Jornada de Formación Ciudadana tenían alguna participación o eran parte de alguna organización social de la vida cotidiana. Para lograr dicho objetivo se realizó una tabla donde se dieron cinco opciones de participación ciudadana, las cuales son; clubes deportivos, juntas de vecinos, reuniones ciudadanas, Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y por último militancia en partidos políticos. Las y los asistentes debían marcar con una X en las opciones entregadas en el cuadro, las cuales eran, Si participo de forma constante y No participo de forma constante.

Figura N°13
Organizaciones sociales en que participan los encuestados



Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla de apreciación de participación ciudadana en la vida cotidiana de la encuesta inicial.

El cuadro expresado se realizó a partir del total de encuestas recibidas el cual es de 19 encuestas de un total de 23 asistentes, ya que 4 parejas realizaron una encuesta cada una. En el caso de la participación en un Club deportivo de 19 encuestas tan solo en tres de estas dan un SI en participación activa, en contraste con las 16 encuestas que afirman No participar en este caso en clubes deportivos. Si los resultados los llevamos a porcentaje sería un 16% para la opción si participo de forma constante en este caso en clubes deportivos. Por otro lado, se puede observar, que un 84% de la opción NO participo de forma constante.

Las opciones de participación ciudadana Juntas de vecinos y Reuniones ciudadanas que estaba en la tabla, la diferencias entre las opciones SI participo de forma activa y NO participo de forma activa estuvieron muy parejas. Observemos en primer caso de juntas de vecinos. Si llevamos las opciones marcadas por las y los asistentes a la jornada a números nos da el siguiente resultado. Con un total de nueve encuestas afirmando la opción SI participo de forma constante en lo que refiere a juntas de vecinos, contra 10 encuesta de la opción NO participo de forma constante. Si estos datos los llevamos a porcentaje nos da un 47% para la opción SI y un 53% para la opción NO.

En la opción Reuniones ciudadanas preguntada en la tabla, en la opción SI participo de forma constante estuvo presente en un total de 10 encuestas, contra la opción No participo de forma constante que estuvo presente en un total de nueve encuestas invirtiéndose los datos de la opción anterior (juntas de vecinos) lo que llevado a porcentaje es un 53% para la opción SI y un 47% para la opción NO. La instancia de Reuniones ciudadanas es la única en donde la opción Si participo fue superior a la opción No participo. Pese a que esta es la única opción en donde la participación es mayor.

Si en las dos opciones anteriores (Juntas de vecinos y reuniones ciudadanas) el margen entre la respuesta positiva y negativa era muy escasa, en las opciones a continuación la diferencia es aún más marcada.

Organizaciones No Gubernamentales (ONG) es la penúltima opción empleada en la tabla de la encuesta inicial. En esta opción la tendencia fue muy clara como se puede apreciar en el gráfico anterior, de un total de 19 encuestas 17 de estas se lleva la opción NO participo de forma constante, contra dos encuestas que marcaron la opción SI participo de forma constante. Si realizamos el ejercicio de llevarlo a porcentaje nos da lo siguiente. Con un total de 89% la opción NO predomino sobre la comparación con un 11% de la opción SI.

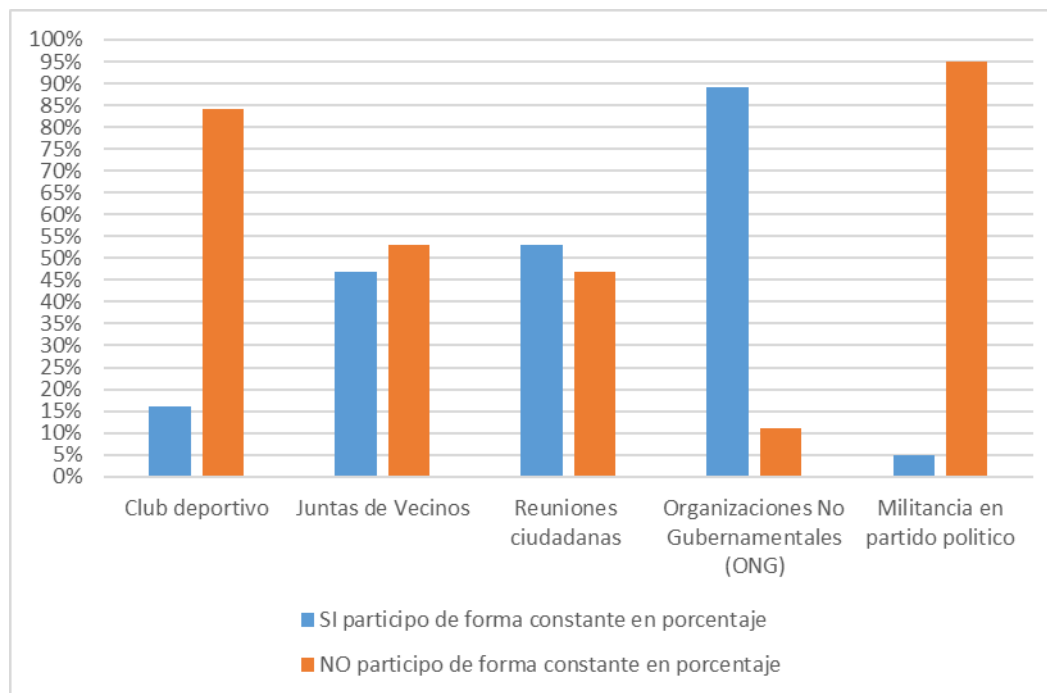
Del mismo modo en la opción de Militancia en partidos políticos es notoria la diferencia entre SI Y NO, esto debido a que solo en una de las encuestas entregadas la alternativa SI participo de forma constante fue seleccionada, en contra de las otras 18 encuestas donde la alternativa. Si con estos números ya se puede apreciar la diferencia clara, si los llevamos a porcentaje que aun más clara la diferencia. Con tan solo un cinco por ciento para la alternativa SI participo en contraste 95% para la opción NO participo de forma constante.

La tónica de la tabla nos dice y nos permite concluir que del total de los miembros asistentes a la Jornada de Formación Ciudadana en su gran mayoría no participa a lo menos en las opciones entregadas, en lo que respecta a participación ciudadana.

En el siguiente gráfico de barra se expone los porcentajes de cada alternativa entregados por el grupo (figura N°14).

Figura N°14

Organizaciones sociales en las que participan los trabajadores del Sindicato



Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla de apreciación de participación ciudadana en la vida cotidiana de la encuesta inicial.

6. Presentación de la Jornada de Formación Ciudadana

Frente a lo declarado en el marco teórico, referente a la Formación Ciudadana. Es evidente que desde el siglo XX toma un peso importante, a partir, de las situaciones de conflicto que se vivenciaron en gran parte del mundo. Por esta situación, Chile decidió, por medio, de su experiencia de conflicto político y social, abrir paso a entender de manera distinta el cómo se trabaja el rol del ciudadano. Esto se hizo, con el giro a un estudio de la Formación Ciudadana, por sobre lo Cívico. El objetivo de ello, como se precisó en páginas pasadas, es formar ciudadanos conscientes y capaces de lograr un criterio ético comprendiendo la realidad social.

Por consiguiente, el grupo de tesis, tomando en cuenta la importancia que tiene la enseñanza de la Formación Ciudadana, decide brindar a trabajadores del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, una Jornada de Formación Ciudadana, con la finalidad de establecer una oportunidad de enseñanza en un contexto no formal. Además, se pretende que

esta Jornada, genere una reflexión, a partir, de lo propuesto por los seminaristas, donde se evidencie que su rol en el Sindicato N°1 es parte, también, de una participación ciudadana, ya que, al estar constantemente en la participación de su sindicato, es una evidencia de un papel protagónico dentro de la sociedad. Esto, sobre la base que todo sindicato, desde su organización va generando política, pero a su vez, quienes lo componen están en el papel de ciudadano activo y responsable.

Figura N°15

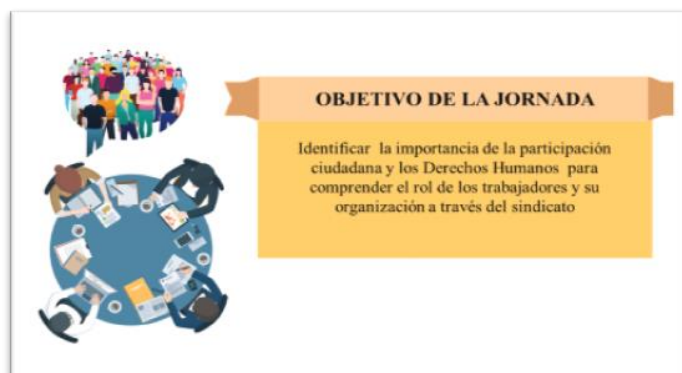
Presentación de la Jornada de Formación Ciudadana



Fuente: Elaboración propia



En esta lámina se da una bienvenida y los agradecimientos por la asistencia a todas y todos los participantes de la Jornada de Formación Ciudadana realizada para el Sindicato N°1.



En esta lámina se da a conocer el objetivo a desarrollar con la Jornada de Formación Ciudadana realizada el día 3 de Octubre de 2019.



Esta lámina tiene como finalidad demostrar que el concepto de ciudadanía es un concepto hablado, discutido de forma cotidiana en la actualidad.

Figura N°16
Explicación del concepto de ciudadanía



Fuente: de elaboración propia



La presente lámina tiene como finalidad demostrar que la ciudadanía también involucra aspectos muchos más amplios como, por ejemplo, el reclamo de los derechos medioambientales y no solo el derecho a sufragio como se suele creer.



Esta lamina el objetivo principal, es demostrar y explicar ¿qué es la ciudadanía? de forma amplia y acabada para que de esta se comprendan las características de un ciudadano.



En la presente lámina se establecen las cualidades y los elementos que tienen las/los ciudadanas, para así ver ampliamente cuáles son las atribuciones de los ciudadanos.



En esta lámina, se nombran y se explican las características del ciudadano como, por ejemplo; las organizaciones sociales, demostrando con esto que no solo se enmarcan en los más conocidos como, municipios o el congreso, sino que, en cosas más cotidianas, como son las juntas de vecinos, clubes deportivos, y en particular el sindicato. En el caso de este último fue la organización social donde se desarrolló la Jornada de Formación Ciudadana, por lo tanto, se hace una caracterización de su importancia.



Esta lámina se nombra y describen la función de la formación ciudadana, y además, se profundiza de la importancia de la ciudadanía como un mecanismo que permite a las/los ciudadano comprender que al estar incerto en una sociedad cuentan con derechos y deberes.



El objetivo de esta lámina es demostrar que la Clínica Hospital del Profesor se relaciona con los Derechos a la Salud y Laborales.



En esta lámina se desarrolla el tema del Derecho a la Salud en profundidad y se entregan 3 criterios necesarios para que estén presentes; medidas de seguridad en el trabajo, vivienda adecuada, una dieta alimenticia óptima etcétera.



En esta lámina se exponen los distintos medios de organización de los trabajadores, especificando que son mecanismos necesarios para un correcto dialogo entre el empleador y el empleado.

Figura N°17

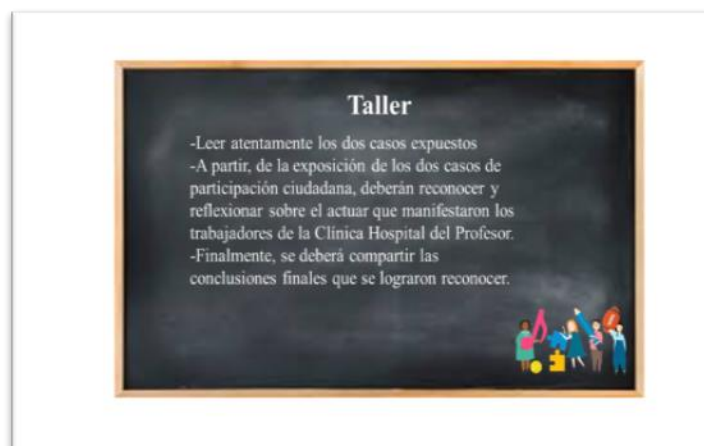
Descripción de los distintos medios de organización de los trabajadores



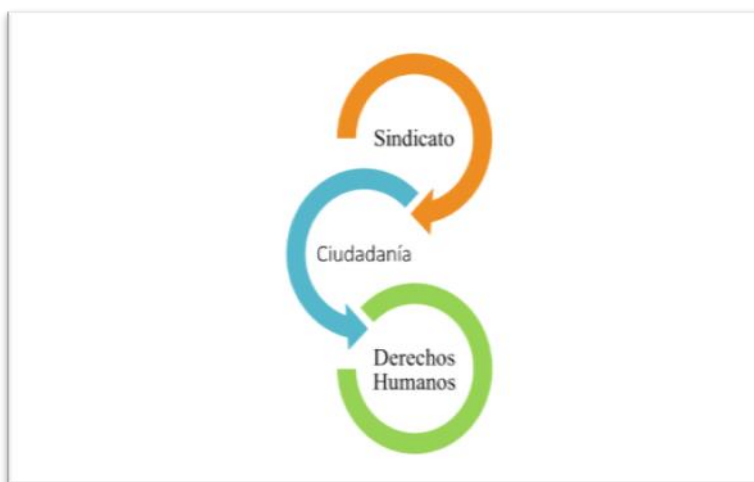
Fuente: Elaboración propia



La presente lámina busca explicada el rol que cumplen las trabajadoras y trabajadores en relación con el cumplimiento de la ciudadanía y la participación del sindicato



En la presente lámina se explica sobre el taller a realizar, el cual consiste en exponer dos casos en torno a la participación ciudadana en específico en relación con el contexto del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor.



En la última lámina se establece en forma de conclusión una relación entre el Sindicato, Ciudadanía y Derechos Humanos

7. Análisis de la encuesta final

En el presente apartado se analizará la encuesta final llevada a cabo en la Jornada de Formación Ciudadana. El objetivo es identificar si los participantes adquirieron los contenidos presentados en la presentación oral del grupo de investigación

La encuesta final se realizó una vez finalizada la presentación de los investigadores. Por otro lado, la encuesta (véase en anexo F, pp.137) está compuesta en su totalidad de tres partes. La primera una pregunta de desarrollo es, Según su opinión ¿La participación en el sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, es parte del ejercicio ciudadano? ¿Por qué? En esta pregunta se busca establecer una reflexión a cada uno de los asistentes sobre la relación del sindicato con el ejercicio ciudadano. En la segunda preguntase expresó una tabla donde las/los asistentes deben dar su apreciación, a partir, de una valoración numérica de uno a tres, según las acciones que ellos realizaban como trabajadores en el Sindicato, el objetivo de este cuadro de apreciación es saber si los trabajadores eran partícipes de las actividades que desarrollaban en el Sindicato, esto nos permite saber su responsabilidad ciudadana dentro de una organización social. Por último, el resultado final de la encuesta, gira en torno a la realización de un cuadro donde está compuesto de seis opciones, de las cuales cada una de estas tiene la posibilidad al igual que el cuadro anterior de marcar del uno al tres según su grado de apreciación del aprendizaje adquirido. Este cuadro tiene como objetivo principal conocer la percepción respecto del aprendizaje de los contenidos de cada uno de los asistentes del día de la Jornada de Formación Ciudadana, en relación a los conceptos hablado a lo largo de las ponencias de los investigadores.

7.1 Análisis de la encuesta final pregunta N°1

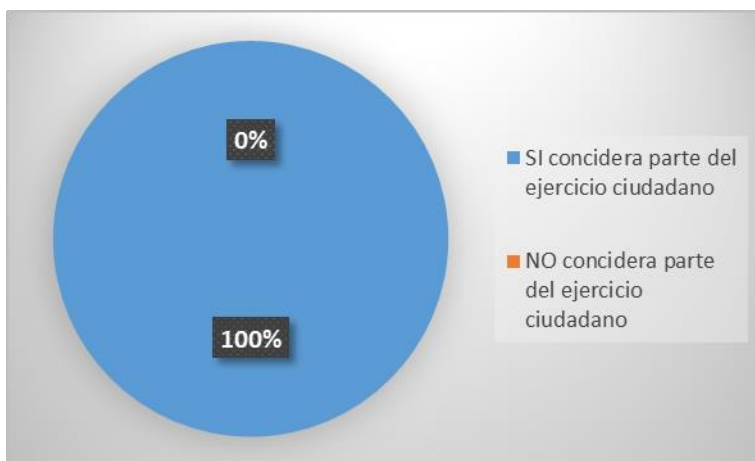
Con el objetivo principal de conocer la opinión de cada asistente a la Jornada de Formación Ciudadana, en relación con la participación en el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, se planteó como grupo de seminario la siguiente pregunta. Según su opinión ¿La participación en el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, es parte del ejercicio ciudadano? ¿Por qué?

Al ser una pregunta abierta, la respuesta ante la interrogante está en forma de respuesta de desarrollo y además cada participante debía entregar su opinión. Por ende, las respuestas llevadas a cabo por los participantes deberían contener una variedad de contenidos. El total de encuestas finales es de 19, en consecuencia, tiene que haber un total de 19 encuestas distintas.

Luego del trabajo solicitado por los investigadores, la totalidad de las encuestas entregadas, se identifica una relación de la participación del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor y el ejercicio ciudadano (figura N°18).

Figura N°18

¿La participación en el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, es parte del ejercicio ciudadano?
¿Por qué?



Fuente: Elaboración propia a partir de la pregunta uno de la encuesta final.

A partir, de esta misma pregunta se puede reconocer que en el Sindicato N°1 del Clínica Hospital del Profesor realiza actividades que se relaciona con la ciudadanía, demostrando que el sindicato es una organización ciudadana de trabajadores.

Como grupo de investigación presentaremos dos tipos de respuestas de la pregunta anteriormente planteada, para identificar si los participantes de la Jornada de Formación Ciudadana reconocen que las actividades que desarrolla el Sindicato son parte del ejercicio ciudadano

Pregunta: ¿La participación en el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, es parte del ejercicio ciudadano? ¿Por qué?

Respuesta asistente 1: *“El sindicato N°1 es parte del ejercicio ciudadano ya que representa a cada uno de los trabajadores lo que les permite poder realizar votaciones, expresar su opinión y velar por los derechos de cada trabajador”*

Respuesta asistente 2: *“si es parte del ejercicio ciudadano ya que en todo trabajo se presentan abusos y esto ayudaría tanto al empleado y al empleador a respetar los derechos y también a conocer los derechos de ambas partes (pero desafortunadamente cada día es menos la participación e interés por participar)”*

En estas respuestas se puede reconocer que sí se considera el Sindicato como parte del ejercicio ciudadano. Por otro lado, en la respuesta se puede ver que se habla de la participación, derechos de ambas partes (entendemos como grupo esto derechos y deberes) y organización.

En las preguntas anteriores estaba presente la relación de la entre la participación ciudadana y actividades que realizan los trabajadores dentro del sindicato, en las siguientes respuestas hay un reconocimiento del sindicato como un medio para lograr la organización de los trabajadores y el cumplimiento de los derechos.

Respuesta N°1 *“si, porque somos un grupo de personas, unidas para no perder nuestros derechos”*

Respuesta N°2 *“sí. Participación en cualquier organización se llegan a grandes logros”*

En la respuesta anterior se puede apreciar que sí consideran la participación en el Sindicato como parte del ejercicio ciudadano. Entendemos como grupo de seminario que esta respuesta hace referencia a la unión social, lo cual es uno de los conceptos desarrollados en la Jornada de Formación Ciudadana

Como grupo de seminario al momento de analizar las encuestas finales en especial la pregunta uno, la cual se está analizando en este apartado, nos encontramos con que en su totalidad las y los asistentes si consideran la participación en el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor como parte del ejercicio ciudadano, sin embargo, al momento de revisar la justificación, donde esperábamos que se aplicaran los conceptos visto a lo largo de la Jornada, nos encontramos con que en su gran mayoría si los aplicó de forma acertada, pese a que hay respuestas que solo aplican un concepto a la hora de justificar.

7.2 Análisis de la tabla N°1 (Participación ciudadana dentro del sindicato) de la encuesta final

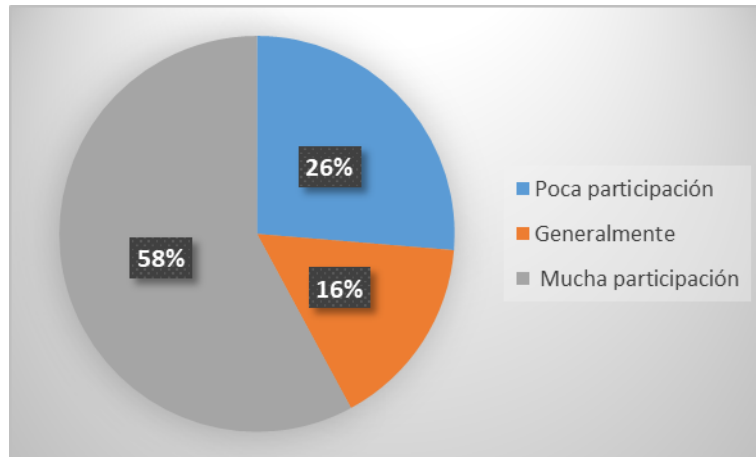
Como grupo de seminario, nos propusimos conocer la participación en las acciones del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, para ello se presentó una tabla (véase anexo F pp.137) en donde se entregan cuatro opciones, las cuales son basadas en nuestros estudios previo a las acciones más comunes dentro de un sindicato estas son; ser parte del sindicato, votar en las elecciones sindicales, realizar propuestas al sindicato y por último asistir a reuniones sindicales. En la tabla se pide que los participantes entreguen una valoración o categoría del uno al tres donde uno es poca participación, dos es generalmente y tres es mucha participación.

Al ser cuatro opciones con tres posibles respuestas (del uno al tres) y al tener 19 encuestas se tiene un total de 76 respuestas. Lo que analizaremos y le otorgaremos porcentaje de acuerdo a como están distribuida en la encuesta.

En primer lugar, el total de encuestas manejadas con un total de 19, esta opción obtuvo cinco votos en la valoración uno, es decir poca participación, en la opción dos es decir generalmente se obtuvieron tres votos y por último en la valoración mucha participación se obtuvo un total de 11 votos. Si estos resultados los llevamos a porcentaje nos permite vislumbrar de mejor forma si las o los asistentes a la Jornada son parte activa del Sindicato. Los porcentajes quedarían de la siguiente forma, la valoración poca participación tiene un total de 26%, la valoración mediana participación tiene un 16% y por último la valoración mucha participación obtiene un 58%. Esto nos permite concluir que pese que un porcentaje no menor no es parte del sindicato o no se siente parte de este, más de la mitad de las/los asistentes si es parte del sindicato. Esto nos permite asumir que no solo asistieron miembros del Sindicato sino también trabajadores no sindicalizados o perteneciente a otro sindicato de la Clínica Hospital del Profesor. Observemos el siguiente grafico donde queda en evidencia lo descrito anteriormente (figura N°19).

Figura N°19

Participación de los trabajadores en las actividades realizadas por el Sindicato



Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro uno de la encuesta final.

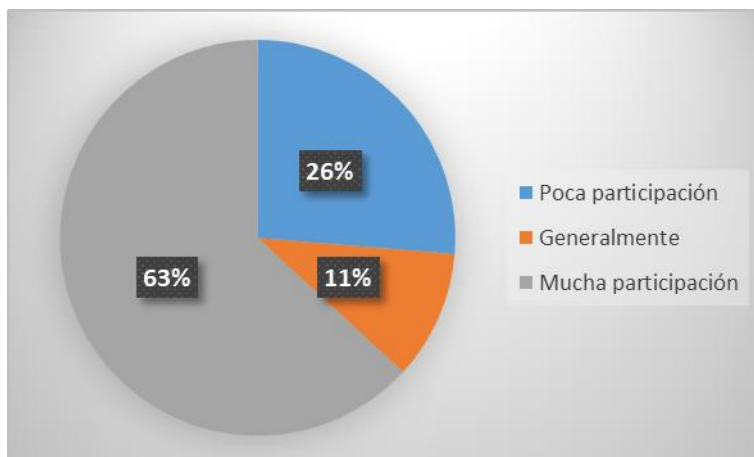
Como segunda opción o acciones del Sindicato expuesto en el cuadro uno se puede encontrar; votar en las elecciones del Sindicato En esta opción al igual que en todas las del cuadro se les entregan tres alternativas las cuales son; poca participación, generalmente y mucha participación.

De un total de 19 encuestas la opción dos del cuadro uno arrojó que cinco de estas encuestas consideran que tiene poca participación en votar en las elecciones sindicales, dos para la opción generalmente y, por último, 12 votos para la opción mucha participación.

Si los resultados obtenidos son llevados a porcentaje nos quedara de la siguiente forma; un 26% a la opción poca participación, un 11% la opción generalmente y por último un 63% a la opción mucha participación. Si esto lo graficamos para que quede aún más claro nos quedaría de la siguiente forma (figura N°20).

Figura N°20

Participación de los trabajadores en las votaciones en las elecciones sindicales



Fuente: Elaboración propia a partir de la opción dos del cuadro uno de la encuesta final.

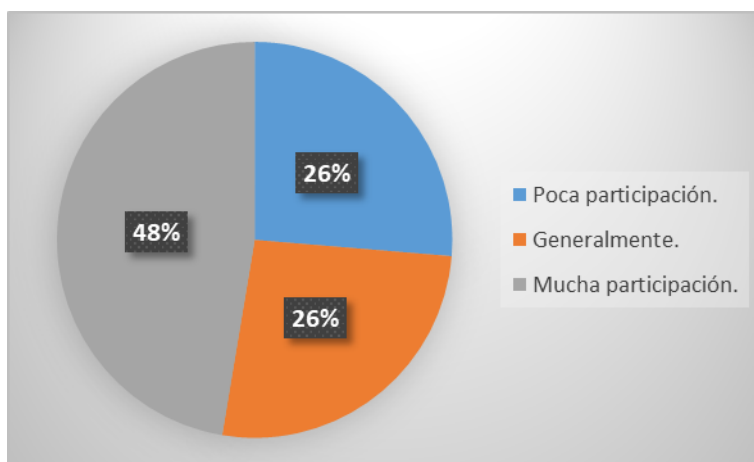
A partir, de los resultados entregados en esta encuesta, se puede decir que un 63% de las encuestas tiene la opción mucha participación en las votaciones sindicales. Sin embargo, tenemos que un 26% arroja poca participación. Por otro lado, encontramos un porcentaje de 11% para la opción generalmente, lo cual es bastante bajo en comparación con el 63% de mucha participación lo que nos permite concluir que para las/los asistentes la votación en las elecciones sindicales es algo importante y esto se respalda sobre la base de los resultados obtenidos.

Al momento de revisar la encuesta nos encontramos con los siguientes resultados; la valoración de la poca participación estuvo cinco votos. Si llevamos a porcentaje esta votación nos da un total de 26%. La opción generalmente obtuvo cinco votos, si esto lo representamos a porcentaje nos da una cifra de 26%. Por último, la opción mucha participación obtuvo nueve votos expresado en porcentaje esta votación nos da un total de 47%, de 19 encuestas. Es decir que menos de la mitad de las/los asistentes y que son miembros del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor realizan propuestas a este de forma activa y constante.

Si observamos el siguiente gráfico donde se exponen los resultados obtenidos de la opción tres de la encuesta final. Estos resultados reflejan lo expuesto anteriormente, donde menos de la mitad de las/los asistentes realizan propuestas y un porcentaje elevado en

comparación con las otras opciones realizan propuestas, pero de forma no constante o generalmente (figura N°21).

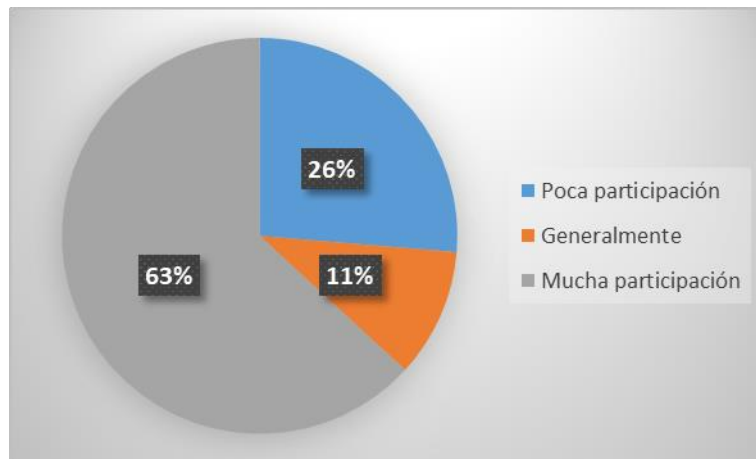
Figura N°21
Realizar propuestas al Sindicato



Fuente: Elaboración propia a partir de la opción tres del cuadro uno de la encuesta final.

Por último, dentro del cuadro uno de la encuesta final, se tiene la opción de asistir a reuniones del sindicato. De esta opción al igual que las otras tres se tienen tres valoraciones. La primera de ella es poca participación, teniendo como resultado un total de cinco votos representado en porcentaje nos da un total de 26% solo para esta opción. En la siguiente valoración se obtuvo un total de dos votos arrojando, lo que equivale al 11%. Finalmente, la valoración mucha participación se obtuvo un porcentaje de 63% lo que equivale a 12 votos. Para esta valoración, el siguiente gráfico expondrá de mejor forma los resultados obtenidos (figura N°22).

Figura N°22
Asistencia a reuniones del Sindicato

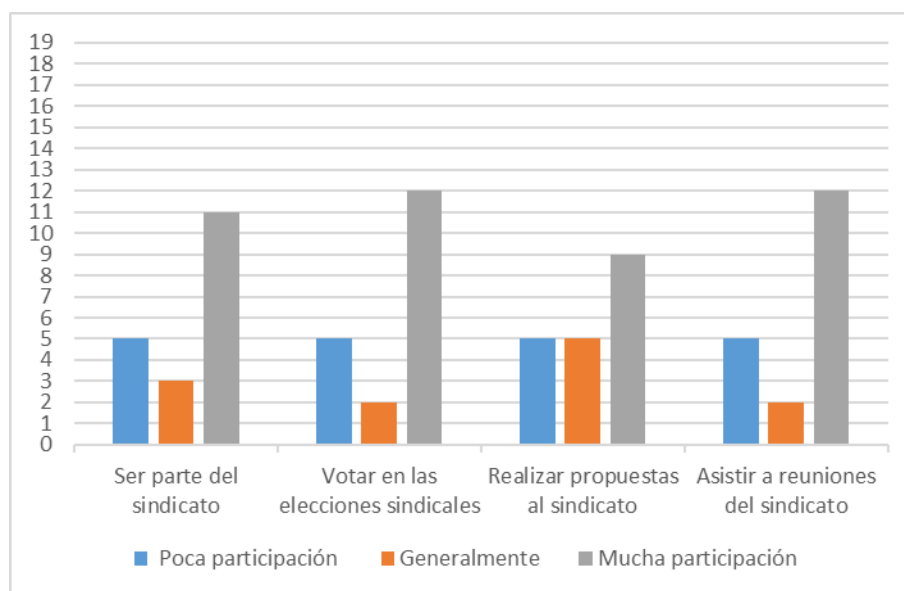


Fuente: Elaboración propia a partir de la opción cuatro del cuadro uno de la encuesta final.

A partir, de los resultados obtenidos se puede suponer que hay un compromiso con las responsabilidades como socias y socios de un sindicato. Si observamos los resultados de la opción dos del cuadro cuyos resultados son 26% poca participación, 11% generalmente y 63% mucha participación, coinciden con los resultados obtenidos en la opción asistencia a la reunión,

En modo de síntesis, se expondrá un gráfico a modo de resumen de todos los resultados obtenidos en cada una de las opciones entregadas en el cuadro uno de la encuesta final (figura N°23).

Figura N°23
Resultados obtenidos por las opciones de las acciones del Sindicato



Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro uno de la encuesta final.

7.3 Análisis de la Tabla N°2 (Apreciación de aprendizajes adquiridos) de la encuesta final

Para comenzar con la descripción del cuadro dos de la encuesta final, debemos destacar que este cuadro fue lo último que realizaron las/los asistentes antes de dar por concluida la Jornada de Formación Ciudadana.

El presente cuadro fue diseñado con el objetivo de conocer la percepción de las/los asistentes a la Jornada de Formación Ciudadana, con relación a los aprendizajes que estos pudieron obtener después de las exposiciones de parte del grupo de trabajo.

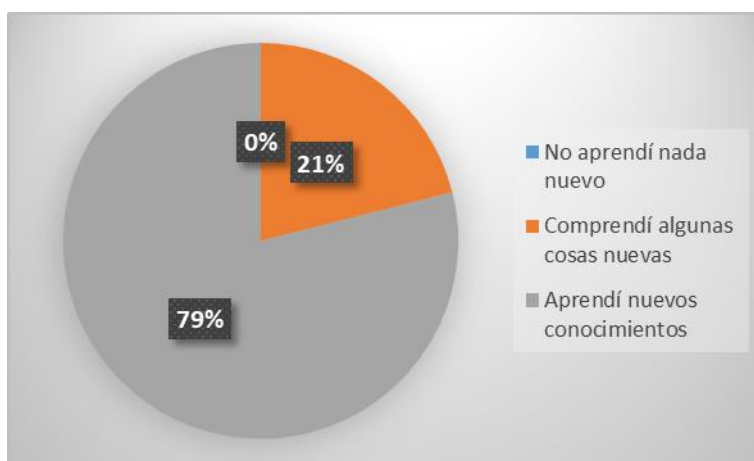
Para lograr contabilizar y recopilar la información se creó un cuadro de doble entrada (véase anexos E, pp.136), en donde en la primera entrada se entregan seis conceptos los cuales fueron tratados ampliamente en las ponencias previas. Estos conceptos son; Derechos Humanos, Ciudadanía, Participación Ciudadana, Derecho laboral, Derecho a la salud y por último Derechos y deberes ciudadanos. En la segunda entrada del cuadro se entregan tres opciones de forma numérica, cada uno de estos números con una valoración asociada, la cual

es; número uno no aprendí nada nuevo, el número dos comprendí algunas cosas nuevas y por último el número tres corresponde a aprendí nuevos conocimientos.

Se describirá cada concepto entregado observando la puntuación obtenida, es decir qué puntuación fue asignada por las/los asistentes a la Jornada de Formación Ciudadana. Por último, se entrega un gráfico a modo de resumen donde se engloba la totalidad de los puntajes entregados por los asistentes de todos los conceptos del cuadro.

El primero de los conceptos entregado en la tabla dos y última de la encuesta final, es el concepto de Derechos Humanos, este obtuvo la siguiente valoración por parte de las/los asistentes, cero porcentajes para la valoración no aprendí nada nuevo, cuatro votos para la valoración comprendí algunas cosas nuevas y por último 15 votos para la valoración aprendí nuevos conocimientos. Si estos datos los llevamos a porcentaje y los graficamos, teniendo el 100% de las encuestas el que equivale a 19 en total nos arroja el siguiente resultado para la valoración uno 0%, para la valoración dos un total de 21% y por último a la valoración tres un total de 79%. Estos datos graficados quedan de la siguiente forma (figura N°24).

Figura N°24
Valoración del aprendizaje adquirido, concepto Derechos Humanos

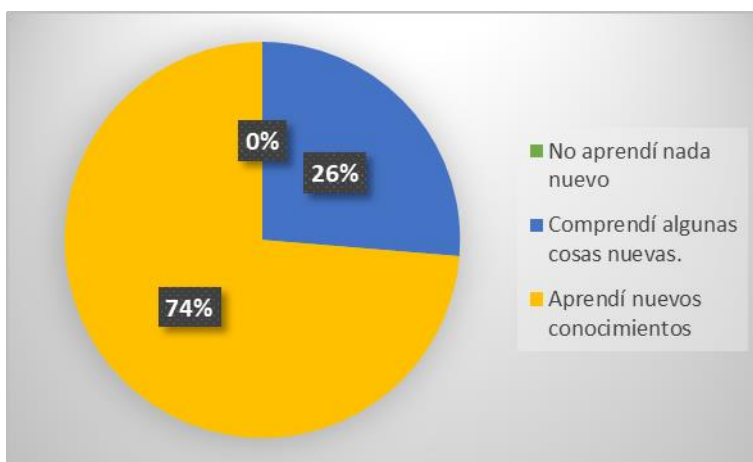


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del concepto uno de la encuesta final

Con relación al concepto dos el cual es ciudadanía, se obtuvo la siguiente valoración, cero votos para la opción no aprendí nada nuevo, cinco votos para la valoración comprendí algunas cosas nuevas y por último 14 votos para la opción aprendí nuevos conocimientos.

Los resultados se exponen en el siguiente gráfico, con la finalidad de poder vislumbrar de mejor forma y expresado en porcentaje la valoración del concepto como tal (figura N°25).

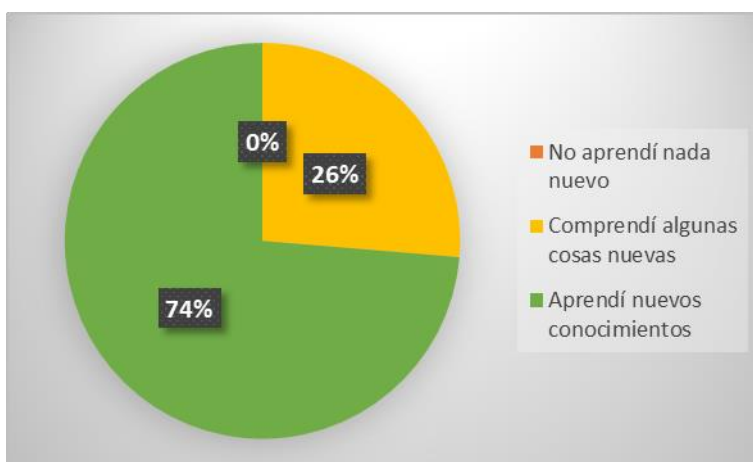
Figura N°25
Valoración del aprendizaje adquirido, concepto de ciudadanía



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del concepto dos de la encuesta final

El concepto tres es el concepto de participación ciudadana, tomando los mismos puntos de valoración de los anteriores conceptos, se obtuvo los siguientes resultados, nuevamente se obtienen cero votos para la valoración uno, cinco votos para la valoración dos y por último 14 votos para la valoración número tres al igual que los conceptos anteriores los resultados obtenidos son graficados para facilitar su comprensión (figura N°26).

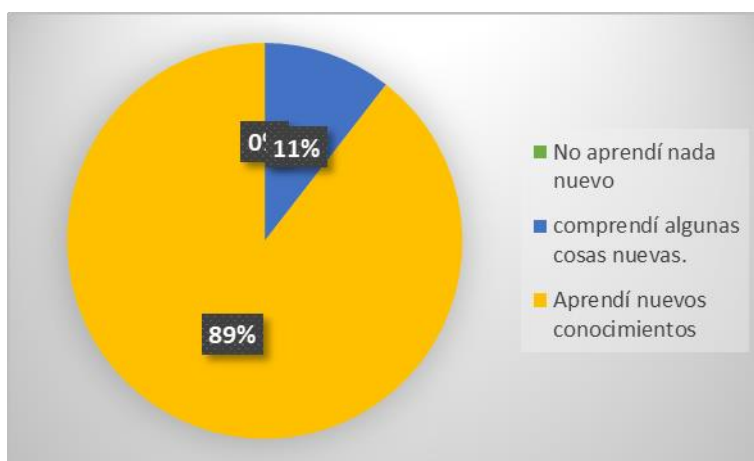
Figura N°26
Valoración del aprendizaje adquirido, concepto de Participación Ciudadana



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del concepto tres de la encuesta final

El Derecho laboral es el cuarto concepto incluido en el cuadro dos de la encuesta final, este concepto entregado obtuvo la siguiente valoración, nuevamente se obtuvo cero votos en la primera opción es decir no aprendí nada nuevo, en la opción dos de la valoración se obtuvieron dos votos, rompiendo con la tónica anterior, es decir que en solo dos encuestas entregadas se generó algo de conocimiento, lo cual nos deja a la opción tres como amplia tendencia con 16 votos de un total de 19. Estos resultados expresados en porcentaje nos arrojan un 0% para la opción uno, un 11% para la opción dos y un 89% para la opción tres. Si expresamos los resultados obtenidos en un gráfico quedaría así (figura N°27).

Figura N°27
Valoración del aprendizaje adquirido, concepto de Derecho Laboral

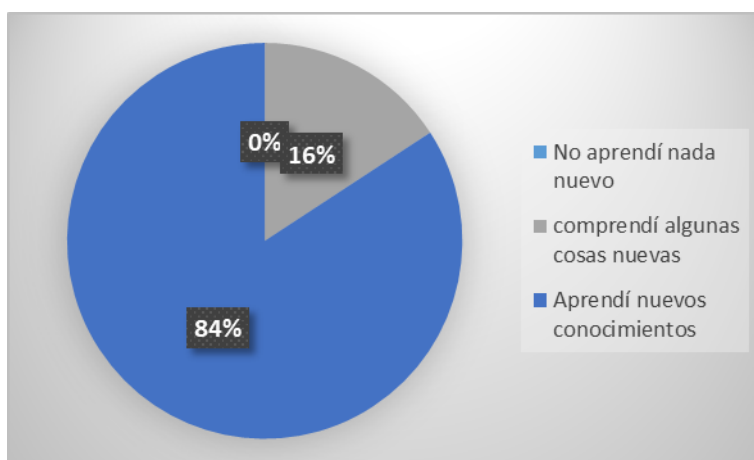


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del concepto cuatro de la encuesta final.

El penúltimo concepto, es decir el concepto número cinco es el derecho a la salud. El contexto en el que están inmersos las y los asistentes hace llamativo la explicación del concepto mismo. Los resultados obtenidos son los siguientes cero votos para la opción uno, es decir expresado en porcentaje es un 0%, la opción dos obtuvo un 16% lo que equivale a tres votos por esta opción y por último la opción tres obtuvo un 84% equivalente a 16 votos obtenidos en esta valoración (figura N°28).

Figura N°28

Valoración del aprendizaje adquirido, concepto de Derecho a la salud

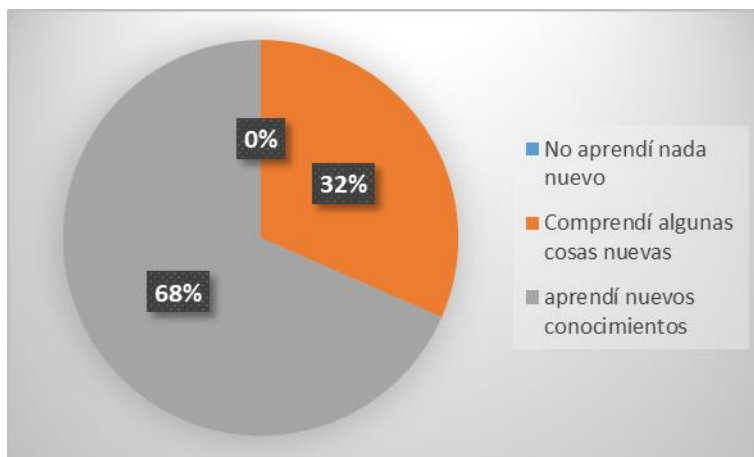


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del concepto cinco de la encuesta final.

El último concepto de esta tabla es derechos y deberes del ciudadano, concepto que al igual que los otros cinco fueron tratados en amplitud durante la Jornada realizada, sin embargo, en este último concepto se da una particularidad, la cual es la distribución de los votos obtenidos por la valoración.

Si bien podemos afirmar que, si hubo un aprendizaje o una buena recepción de la información entregada, no deja de intrigarnos este resultado, ya que, si bien en la valoración uno se obtiene cero votos equivalentes a un 0% igual que en las otras cinco opciones, en la valoración dos es donde se obtiene un resultado diferentes a los otros cinco conceptos esto es porque obtuvo un total de seis votos equivalente a un 32% lo que demuestra que las y los asistentes ya manejaban el concepto y que con la Jornada de Formación Ciudadana aprendieron algo nuevo, reforzando o ampliando su conocimientos previos, lo que sin duda igual forma hubo un aprendizaje en los asistentes. En la valoración tres se obtuvieron un total de 13 votos equivalente a un 68% del total de las encuestas. Esto significa que si bien un 32 % de las y los asistentes manejan algo del concepto en su gran mayoría aprendió algo nuevo siguiendo con la tónica general del cuadro, lo cual como grupo nos deja muy contento porque en términos generales esto refleja que fuimos un aporte de conocimiento a las y los asistentes. Si observamos el gráfico a continuación donde se revelan los datos expuestos de una forma más concreta, vendría a reafirma lo ya planteado (figura N°29).

Figura N°29
Valoración de derechos y deberes del ciudadano

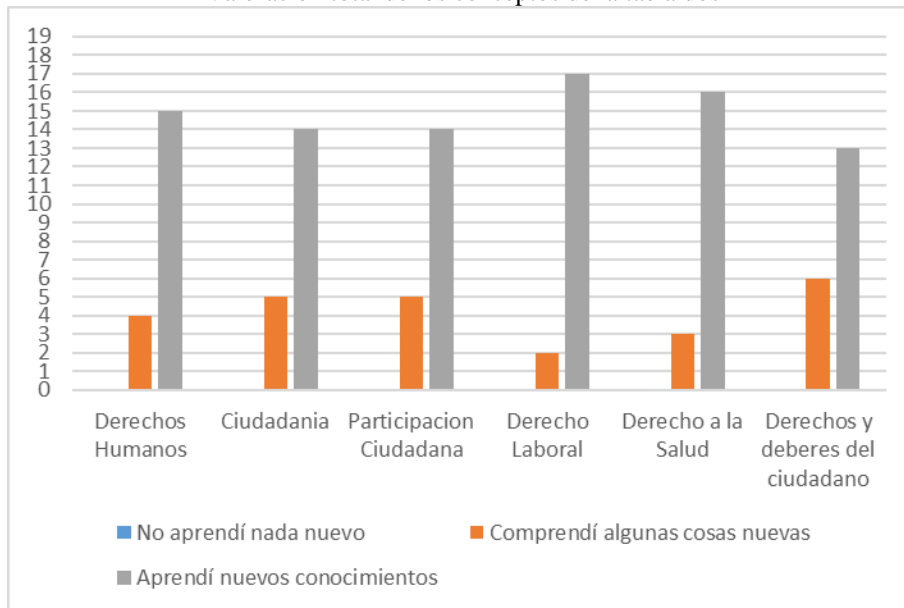


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del concepto seis de la encuesta final

Como grupo podemos concluir que en relación a los conceptos entregados por los asistentes de la Jornada de Formación Ciudadana fueron comprendidos satisfactoriamente, debido a que, en ningún concepto el porcentaje asociado a la valoración tres bajo del 60% lo cual puede demostrar entre algunas cosas que la entrega de información fue por parte del grupo clara y entendible, lo que genera en las y los asistentes un absorción de conocimiento, provocando con esto que podamos concluir de forma clara y sin duda que si hubo un aprendizaje en relación los conceptos entregados y desarrollados a lo largo de la Jornada de Formación Ciudadana.

Todas estas afirmaciones las basamos en los resultados obtenidos en el cuadro dos de la encuesta final, que, si observamos en su totalidad votos obtenidos los cuales son 114, los cuales estas distribuida de la siguiente forma, cero votos para la opción uno no aprendí nada nuevo, 25 votos para la opción dos comprendí algunas cosas nuevas y por último 89 votos para la opción tres aprendí nuevos conocimientos. Esto gráficamente quedaría de la siguiente forma (figura N°30).

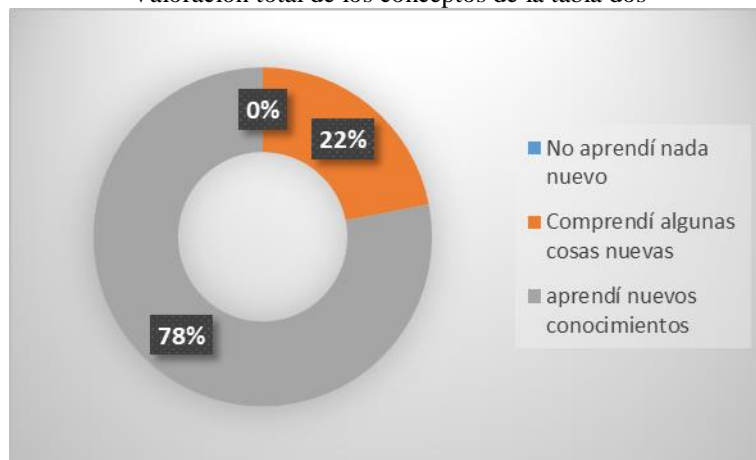
Figura N°30
 Valoración total de los conceptos de la tabla dos



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de los conceptos de la encuesta final.

A continuación, se presenta un gráfico donde se exponen los porcentajes totales por valoración del cuadro dos de la encuesta final, a modo de síntesis de los resultados obtenidos (figura N°31).

Figura N°31
 Valoración total de los conceptos de la tabla dos



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de los conceptos de la encuesta final.

Con los resultados expuestos por el gráfico podemos reafirmar lo dicho anteriormente, que es que los asistentes aprendieron nuevos conocimientos tras la Jornada de

Formación Ciudadana. Cumpliendo así de forma convincente el objetivo de informar y ser un apote para las y los asistentes de esta jornada.

8. Consideraciones finales

La investigación centrada en una Jornada de Formación Ciudadana enmarcada en un A+S nos permite hacer una reflexión a partir de la presentación oral realizada, y los instrumentos didácticos entregados como la encuesta inicial y la encuesta final, referente al concepto de ciudadanía, Derechos Humanos y mecanismos de participación ciudadana.

A partir, de los gráficos y el análisis entregado se puede tener una impresión general sobre los contenidos tratados durante la Jornada, por ejemplo que hay una clara comprensión de los deberes y derechos del trabajador, y de la importancia que tiene la participación del Sindicato, debido a que las y los trabajadores expresaron que el sindicatos cumplían con diversas acciones para que se lograra una relación entre el empleado y el empleador, lo cual permite que se logre el cumplimiento de los Derechos Laborales, entendiéndolo como el principio que garantiza las condiciones y normas óptimas para el desempeño de los trabajadores.

Los trabajadores que participaron en la Jornada de Formación Ciudadana expresaron que el Sindicato era una agrupación que cumplía tres objetivos principales. El primero ser un centro de diálogo entre el empleado y el empleador. El segundo establecer mecanismos para que se respeten los derechos laborales y por último ser una instancia de ejercicio de la ciudadanía. En el caso de este último en el comienzo de la jornada no se tenía una clara conciencia de esta facultad del sindicato, posteriormente durante la presentación, se fue entendiéndolo que el Sindicato era una organización social que enseñaba a los ciudadanos en edad adulta a ser partícipes de la ciudadanía, como también había otras organizaciones sociales cotidianas para adultos como; consejos de apoderados, clubes deportivos, juntas de vecinos.

Los trabajadores expresaban la importancia de enseñar la ciudadanía en la actualidad tanto en adultos, jóvenes, y niños. Es importante señalar la distinción de generaciones que fueron expresadas por los participantes de la Jornada de Formación Ciudadana. En el caso de

los adultos dicen ser perteneciente a una generación donde se tiene gran valor a la comunicación entre los pares, la amistad y la solidaridad, pese a que vivimos en una sociedad donde dichos valores se han ido desgastando aun sienten que lo han mantenidos. En cambio, la generación de preadolescentes y jóvenes al estar insertos en una sociedad globalizada y líquida. “Consideramos que la fluidez o líquides son metáforas adecuadas para aprender la naturaleza de la fase actual en mucho sentido de una historia moderna, en donde nada se mantiene bajo una estructura sólida, sino que está en continuo cambio” (Bauman, 2000: 7). Esto causa que la sociedad actual sea más individualista y egoísta. Por lo cual se hace más necesario enseñar la ciudadanía, para que todos los agentes de la sociedad sean conscientes que son parte de una comunidad

CONCLUSIONES

Para concluir con esta presente investigación primero es necesario destacar distintos puntos que fueron factores condicionantes a la hora de establecer conclusiones para el trabajo investigativo. Además, de qué manera esta investigación puede ser considerada por nuevos y futuros investigadores como interesante para comprender la realidad que se enfrenta una o un trabajador a las políticas de participación ciudadana en todos los ámbitos de la sociedad. Por tanto, frente a las políticas de participación y conformar una educación frente a las responsabilidades que tenemos todas y todos en la sociedad, serán mencionadas distintos puntos que condicionan la realidad y el contexto de miles de trabajadores en el ámbito de la participación activa.

En primera instancia, es necesario destacar que la presente investigación es de tipo investigación-acción, debido al involucramiento que se dio por parte de los investigadores en la construcción de la historia de la Clínica Hospital del Profesor, la historia del Sindicato N°1 y la realización de una Jornada de Formación Ciudadana. A partir, de esta construcción narrativa, lo novedoso y el desafío que se fue planteando a lo largo de esta investigación, tiene relación a la construcción de un espacio totalmente difícil de trabajar, esto porque la investigación se llevó fuera del mundo escolar, entendiendo que los investigadores son parte del mundo docente. Por consiguiente, el trabajo se planteó desde un contexto para adultas y adultos teniendo como desafío para los investigadores, contribuir, por medio del A+S a trabajadores del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, a comprender lo importante que es la participación ciudadana en todos los ámbitos de la sociedad, teniendo en cuenta la Formación Ciudadana.

Si bien consideramos que, la Formación Ciudadana, es parte de la responsabilidad civil de cada una de los ciudadanos, pero con el pasar de la investigación se logra determinar diversos factores que implican una carencia en el entendimiento de cómo se participa de manera activa y responsable en los temas de intervención política, Por ende, para lograr comprender este comportamiento, la investigación nos permitió establecer conclusiones, en torno a que Chile, luego del quiebre de la democracia en el decenio del 70, como se planteó en los dos primeros capítulos, la sociedad se reestructura de manera completa. Estas

modificaciones generaron grandes cambios en las formas de comportamiento dentro de una sociedad activa y responsables en temas de la vida en sociedad. En consecuencia, uno de los factores mayormente afectados, está la responsabilidad de participar de manera activa en los distintos contextos donde se hace necesario emplear la acción política.

Por consiguiente, el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, no estuvo ajena a esta realidad, ya que, por medio de la investigación, se logró concluir, que de una u otra manera las/los socios se marginaban muchas veces de la responsabilidad que tienen como trabajadores activos dentro del sindicato y no se comprende que la participación de un sindicato también es parte de la responsabilidad de las/los socios. Por tanto, como se destacó anteriormente, este comportamiento tiene su génesis en el decenio del 70. Por ende, el desafío del trabajo investigativo tiene relación en cómo docentes trabajan fuera de su zona de confort en conjunto con personas adultas/adultos, pero a su vez, lograr un entendimiento de las responsabilidades que tienen como socias y socios del sindicato. En consecuencia, la pérdida del entendimiento de la responsabilidad se logró ajustar, sobre la base de un concepto trabajado por algunos historiadores como Araya:

“La atomización se conoce como la división sistemática que ocurrió en los sindicatos chilenos, a partir, del establecimiento de la Dictadura Cívico Militar. Por ende, esto afectó de manera directa en una variedad de ámbitos, tales como, la pérdida de poder de los sindicatos, la capacidad de ser un agente político activo, tener la capacidad de influenciar en temas cómo mejorar las condiciones laborales y salariales” (Araya, 2015: 49).

A partir, de políticas laborales y sociales que se dieron en Chile en el decenio del 80 las/los trabajadores en los años siguientes tuvieron que enfrentar una nueva realidad en el mundo laboral, alejados del compañerismo y la responsabilidad que caracterizó al obrero en décadas pasadas. Esta situación, enmarcó distintas problemáticas para los sindicatos del país. El Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, no estuvo ajena a esta realidad como se mencionó anteriormente en el capítulo 2. Por lo tanto, el trabajo investigativo, quiso reforzar y reestructurar lo que se entiende por participación activa en cualquier ámbito de la sociedad, ya que, el Sindicato lo hacen los trabajadores, por medio de su participación activa y responsable.

Por consiguiente, como grupo de trabajo, a través de esta investigación acción logramos comprender la necesidad imperante de educar la responsabilidad de participación política en todos los ámbitos de la sociedad. Para esta investigación, claro está, que el ámbito a trabajar en la participación dentro del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, con la idea de reforzar la tesis que la enseñanza de la ciudadanía y los Derechos Humanos, no sólo se pueden desarrollar dentro del mundo escolar, sino que se puede trabajar en la población adulta del país. Esto, a través de Jornadas de Formación Ciudadana.

A partir de lo mencionado anteriormente, en el desarrollo del capítulo N°III nos permitió reflexionar como grupo de investigación, sobre la necesidad de desarrollar una conciencia de la ciudadanía en términos transversales, es decir, que atravesase todas las edades de la población, pero para ello es necesario que se desarrolle una adaptación adecuada para que surja un interés en el grupo de personas que se está llevando a cabo la Jornada de Formación Ciudadana.

Por lo tanto, la investigación que se llevó a cabo, por medio del A+S en el Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, donde se buscó reforzar la responsabilidad ciudadana de los socios tanto a nivel local, es decir, en el Sindicato N°1, pero a su vez, comprender que existen otras instancias de participación ciudadana. Creemos que esta investigación se puede ampliar más allá de un Sindicato y el estudio de cómo se conforma políticamente la organización más importante de los trabajadores. Esto, en torno a comprender clubes deportivos, juntas de vecinos, centros de madres y padres etcétera. Todos estos espacios, en el último tiempo han quedado al margen de la importancia que tiene como un espacio de reunión donde se pueden lograr acuerdos que vayan en busca de una mejora en la calidad de vida para la ciudadanía, un ejemplo claro, es el desinterés de la sociedad en el hacer política participativa, por ejemplo; Juntas de vecinas y vecinos.

Los trabajadores que participaron en la Jornada de Formación Ciudadana expresaron que el Sindicato era una agrupación que cumplía tres objetivos principales. El primero ser un centro de diálogo entre el empleado y el empleador. El segundo establecer mecanismos para que se respeten los derechos laborales y por último ser una instancia de ejercicio de la ciudadanía. En el caso de este último en el comienzo de la Jornada no se tenía una clara

conciencia de esta facultad del sindicato, posteriormente durante la presentación, se fue entendiendo que el sindicato era una organización social que enseñaba a los ciudadanos en edad adulta a ser partícipes de la ciudadanía, como también había otras organizaciones sociales cotidianas para adultos como; consejos de apoderados, clubes deportivos, juntas de vecinos, entre otras.

Las jornadas son un método muy eficaz a la hora de poder entregar conocimientos en diferentes áreas en la población, ya sea, por temas de tiempo, trabajo o educación no manejan temas que son de interés para la labor que cumplen en la sociedad.

Como grupo de seminario de grado, fue un agrado darnos cuenta del resultado de la Jornada, esto dado a que la gran mayoría de las y los asistentes aprendieron conceptos e ideas que son de mucha utilidad para su desarrollo tanto profesional como personal.

En el desarrollo de la investigación podemos como señalar, que dentro de la gran cantidad de aprendizajes obtenidos durante la Jornada de Formación Ciudadana, se destacan, una gran variedad de complicaciones que puede resultar adaptar una actividad de aprendizaje para personas adultas en un lugar no formal, es posible llevarla a cabo a través de una relación coherente del aprendizaje que se requiere entregar y el contexto en que están insertos los participantes, lo cual nos permite expresar que se lograron los objetivos presentados en la investigación. Un segundo aprendizaje que debe ser valorado es la importancia que tiene el rol del profesor en educar a las nuevas generaciones, que en muchos casos son señalada como una generación individualista y carentes de compañerismo, es por esto que la labor del docente de enseñar y crear instancias para desarrollar los valores del respeto y el compañerismo a los estudiantes cumple una gran importancia en la actualidad.

En términos generales se puede apreciar que a partir de la descripción de la historia del sindicato, la caracterización conceptual de las funciones que tienen los sindicatos y la Jornada de Formación Ciudadana, que el Sindicato es una organización social que no solo es una agrupación de trabajadores y trabajadoras, sino que también es una organización social que tiene una función cívica, esto se debe a que como organización permite que se establezcan relaciones de afecto entre las personas, y en el caso de la función cívica, como

se ha mencionado a lo largo de la investigación, al representar a los trabajadores, el Sindicato se convierte en un mecanismo de dialogo.

Sin embargo, antes del término este trabajo investigativo, es preciso determinar que nuestra postura como docente en la Jornada de Formación Ciudadana, fue siempre aplicar una metodología centrada en las/los trabajadores. Con esta idea, se buscó quebrar la idea tradicional de las escuelas chilenas, donde a las/lo estudiantes se le entregan contenidos alejados de su realidad cotidiana. Por consiguiente, los contenidos otorgados en esta Jornada, siempre estuvieron en dirección al entendimiento de la realidad y complejidad de la sociedad chilena, donde la Formación Ciudadana y la aplicación de esta, será de utilidad para una mejor construcción social.

Hallazgos

En la investigación se utilizaron variados instrumentos como entrevista, encuestas y talleres de reflexión. A partir de esto, podemos decir que la investigación tiene un carácter innovador, debido a que abordo por una parte la historia del Hospital del Profesor y del Sindicato N°1, lo cual durante el desarrollo del capítulo se contó con una escasa documentación que estuviera de fácil acceso, lo cual significa que hay un escaso interés por realizar investigaciones que se centre en la historia de gremios o sindicatos de trabajadores. Por otra parte, en la Jornada de Formación Ciudadana desarrollada con metodología A+S, significo un desafío en la investigación, debido a que había pocas investigaciones de A+S que se centraran en un grupo de personas adultas entorno a un lugar no formar, lo cual se comprende que las Jornadas de Formación Ciudadana que utilizan A+S se centran principalmente en colegios.

A partir de lo expresado anteriormente y como grupo de investigación, podemos decir que en la actualidad las investigaciones que se centran en la metodología a A+S debieran expandirse hacia espacios no tradicionales de aprendizaje, de la misma forma, podemos expresar la necesidad de desarrollar investigaciones que se centren en la reconstrucción de la historia de las organizaciones de los trabajadores.

A partir, de la investigación realizada por este grupo de trabajo, creemos importante destacar que existieron temas que no logramos abordar. Sin embargo, esto no quiere decir que no son relevantes para esta investigación, sino que pueden servir como interrogantes para futuras investigación en áreas no formales, ampliando así el margen de estudios que se puede obtener de estos centros.

1. ¿Cómo se puede fomentar la participación ciudadana en jóvenes con alto índice de vulnerabilidad?
2. ¿De qué manera los centros de alumnos pueden ser considerados como una forma de participación ciudadana, cuando aún no cumplen los requisitos para ser considerados ciudadanos en Chile?
3. ¿Cómo se puede dar a conocer en profundidad los Derechos Humanos a personas con capacidades diferentes?
4. ¿Qué nivel de conocimiento manejan las instituciones de organización laboral en relación con los conceptos de Derechos Humanos y Ciudadanía?
5. ¿Cómo son percibidos en la constitución chilena los Derechos Humanos comparado con la declaración oficial de las Naciones Unidas?

Referencias Bibliográficas

Fuentes Primarias

a) Fuentes documentales

Dirección del Trabajador. Chile (2019). *Código del trabajo*. Santiago: DT.

Ministerio de Salud (2015). *Acreditación de Calidad de Salud*. Santiago: MINSAL.

Ministerio de Salud de Chile (2011). *Acreditación de Calidad de Salud Proceso de Acreditación*. Santiago, Chile. MINSAL

Ministerio de Salud, Chile (2015). *Propuesta del Sector Salud, para el desarrollo de una Política Nacional de Salud, Seguridad y Calidad de Vida en el Trabajo*. Santiago: MINSAL.

Organización Internacional de Trabajadores. Suiza (2007). *Lugares de trabajo seguros y sanos, hacer realidad el trabajo docente*. Ginebra: ONU.

SERBIMA (1983). *Convenio de Colaboración mutua entre el SERBIMA y los funcionarios del Min de Educación*. Santiago, Chile, 1-12.

b) Periódicos

Crónica Histórica, Santiago, 1992.

La Cuarta, Santiago, 1996.

La Izquierda Diario, Santiago, 2017.

La Tercera, Santiago, 2013.

c) Entrevistas

Directiva sindical, 12-IX-2019.

Eduardo Muñoz, 12-IX-2019.

Marcos Barrios, 12-IX-2019.

Marisa González, 17-X-2019.

Sonia Pizarro, 25-X-2019.

Fuentes Secundarias

a) Artículos y capítulos de libros

Bisquerra, R. (2008). "Educación para la ciudadanía y la convivencia", en *El enfoque de la educación emocional*. Madrid: Cisspraxis, pp. 89-102.

Cabalé, E. y G. Rodríguez (2017). "Educación No Formal: Potencialidades y valor social", en *Revista Cubana de Educación Superior*, Vol. 36, N°1, pp. 69-83.

- Carpizano J (2011). “Los Derechos Humanos Naturales, denominación y característica”, en *Revista Jurídica*, UNAM, Vol.1, N°3, pp. 1-28.
- Chacón, P. (2012) “*La Andrología como disciplina propulsora de conocimiento en la educación superior*”, en *Revista Electrónica educare*, Vol.16, N°1, pp. 15-26
Complutense, Vol.1, N°1, pp. 1-27.
- Dammert, L. (2005). “Ciudadanía, espacio público y temor en Chile”, *La ciudadanía y la sociedad civil*. Santiago: Universidad de Chile, pp. 11-14.
- Encuesta Laboral (2011). “Séptima encuesta Laboral”, *Las Organizaciones Sindicales*. Santiago: Dirección del Trabajo Chile, pp. 207-253.
- Espinosa E. y E. Reynoso (2014). “La importancia de la educación no formal para el desarrollo humano sustentable en México”, en *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. Vol. 5, N°12, pp. 137-155.
- Espinosa, D. Loyola, D. Castillo y L. González (2014). “La Educación de adultos en Chile: Experiencias y expectativas de los estudiantes de la modalidad regular”, en *Última Década*, Vol.22, N°40, pp. 159-181.
- Gamonal, S. (2013). “El Derecho Huelga en la Constitución chilena”, en *Revista de Derecho*, Vol. 20, N°20, pp. 105-127.
- García, J. (2005). “Educación Informal de personas adultas en cultura orales, lectoescritoras e informacionales”, en *Revista de Educación*, Vol. 1, N°338, pp. 23-44.
- García. T. (2003). “El cuestionario como instrumento de investigación/evaluativa”, en *Etpcba*, Vol. 1, N°15, pp. 1-28.
- Haste, H. (2017). “Nueva ciudadanía y educación”, en *Identidad, cultura y participación*, N°1, pp. 207.
- Iturmendi, D. (2008). “La historia oral como método de investigación histórica”, *Gerónimo de Uztáriz*. Vol. 1, N°23, pp. 227-233.
- Jaramillo, J. (2001). “Evolución de la Medicina: pasado, presente y futuro”, en *Acta médica costarricense*, Vol. 43, N°3, pp. 1-12.
- Josep M. (2011). “Revista de Educación número extraordinario”, *Aprendizaje y educación para la ciudadanía*. Barcelona: Ministerio de Educación Español, pp. 45-67.
- Martí, J. (2017). “La Investigación-Acción participativa estructura y fases”, en Universidad
- Martínez, M. (2008). “Aprendizaje servicio y construcción de ciudadanía activa en la universidad”. *Aprendizaje servicio y construcción de ciudadanía activa en la universidad: la dimensión social y cívica de los aprendizajes académicos*. Madrid: Octaedro, pp.11-26.
- Melo F, Jairo A. (2011). “Historia digital: la memoria en el archivo infinito, en *Historia Crítica*”, Vol. 1, N°43, pp. 83-102.
- Miranda, E. “Educación no Formal: potencialidades y valores sociales”, en *Revista Cubana de Educación Superior*, Vol. 36, N°1, pp. 69-83.

Núñez, D. (2011). “Los Gobiernos de la Concertación y el Sindicalismo en Chile”, en *Revista de Trabajo*, Vol.5, N°8, pp. 113-131.

Pages, J. (2016). “Las Competencias profesionales para la enseñanza-aprendizaje de las Ciencias Sociales”, *La educación para la ciudadanía y la ciudadanía de la historia*. Barcelona: Asociación Universitaria del Profesorado de Didáctica de las Ciencias Sociales, pp. 204-2013.

Prats, J. (2007). “La enseñanza de historia y la construcción de las identidades culturales”, en *Defensa de la Historia como materia educativa*. Barcelona: Universidad de Barcelona, pp. 8-18.

Rock, M. (2016). “Memoria y oralidad: formas de entender el pasado desde el presente”. *Diálogo andino*. N°49, pp. 101-112

Rodríguez, P. y J. García (2014). “Historia oral: ¿una historia popular?”, en *UNESH*, Vol.2, N°1, pp. 11-50.

Santisteban, A. (2016). “La formación ciudadana e la educación obligatoria en Colombia,” en *Universidad de la Sabana*, Vol.10, N°1, pp. 89-102.

Serrano, G. (1992). “La Investigación-acción en la Educación Formal y No Formal”, en *Orgaz: Departamento de Didáctica Universidad de Salamanca*, Vol.10, N°1, pp. 177-193.

Todd, Z., y Nerlich, B. (2004). “Método mixto de Investigación. Metodología usada en investigaciones de psicología”, en *Departamento de Psicología de la Universidad Nacional*, Vol. 15, N°1, pp. 231-237.

Universidad Alberto Hurtado. (2014). “¿Por qué debemos regular las prendas y uniformes de los profesionales de la salud?”, en *Med Hered*, Vol.25, N°3, pp. 178-180.

Vargas, N. (2017). “Talleres de Formación Ciudadana”, en *Planeta*, N°1, pp 8

b) Tesis

Alvarado, P. (2013). *formación ciudadana en el sistema educativo chileno. un estudio comparativo entre liceos de la comuna de castro*. Proyecto de título para optar al grado de sociólogo. Universidad de Chile.

Aracena, J. Garrido, M. Morales, A. Orellana, S. Rubén, P. (2018). *Una experiencia de Formación Ciudadana para madres, padres y/o apoderados a través del Aprendizaje Servicio*. Proyecto de título para optar al grado de Licenciado en Educación y al Título Profesional de Profesor en Historia y Geografía. Universidad Católica Silva Henríque.

Gálvez, M. Pérez, G. Rubio, E. Silva D. (2019). *formación ciudadana: propuestas didácticas con enfoque en derechos humanos*. Proyecto de título para optar al grado de Licenciado en Educación y al Título Profesional de Profesor en Historia y Geografía. Universidad Católica Silva Henríque.

Pizarro, H (2013). *Diferenciación entre la pedagogía y andrología para abordar la práctica de la docencia universitaria*. Tesis para optar a magister en Educación y formación ciudadana. Puerto Montt. Universidad San Sebastián.

Sánchez, I (2015). *La Andrología de Malcom Knowles: Teoría y Tecnología de la educación de adultos*. Tesis para optar al grado de doctor en Pedagogía. Elche: Universidad Cardenal Herrera.

c) Libros

Bauman, Z. (2000). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Burke, P. (Ed.). (1993). *Formas de hacer historia*. Madrid. Editorial Alianza.

De Ramón, A. (2010). *Historia de Chile, desde la invasión incaica hasta nuestros días*. Santiago: Catalonia.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*, Ciudad de México: Fondo Cultural Económico de Argentina.

Hurtado, A. (2016). *Sindicalismo, Historia, Teoría y Práctica*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Mariño, G. y Cendales, L. (2004). *Educación No Formal y Educación Popular*. Caracas: Federación Internacional de Fe y Alegría.

Sirvent, M., T. Toubes, A. Santos, H. Llosa y S. Lomagno. (2006). *Revisión del concepto de Educación No Formal: Cuadernos de Cátedra de Educación No Formal*. Buenos Aires de Argentina: Facultad de Filosofía y letras UBA.

Tapia, M. (2010). *Aprendizaje y Servicio Solidario*. Buenos Aires: Clayss.

c) Otros

“Acreditación de Calidad de Salud”. *Ministerio de Salud* Recuperado de <https://www.minsal.cl/portal/url/item/6b0eb69d2ae59ce8e04001011f011af2.pdf>. Revisado el 9-IX-2019.

“Asamblea Anual”, *SERBIMA*, VI-2013, recuperado de [:https://www.google.com/search?q=power+point+clinica+hospital+del+profesor+serbima+2013&oq=power+point+clinica+hospital+del+profesor+serbima+2013&aqs=chrome..69i57.26831j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=power+point+clinica+hospital+del+profesor+serbima+2013&oq=power+point+clinica+hospital+del+profesor+serbima+2013&aqs=chrome..69i57.26831j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8), revisado el 10-X-2019

“Derechos Humanos”, *Organización Mundial de la Salud*.10-XI-1946, recuperado de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>, revisado el 10-X-2019.

“Efectos de la externalización laboral en Chile. Santiago:”. *La Ventana Ciudadana*:[6-VIII-2009](https://laventanaciudadana.cl/efectos-de-la-externalizacion-laboral-en-chile/), recuperado de <https://laventanaciudadana.cl/efectos-de-la-externalizacion-laboral-en-chile/>, revisado el 10-X-2019

“La Democracia y la ciudadanía: La ciudadanía”, *Biblioteca del Congreso Nacional*, recuperado de https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/46451, revisado el 10-X-2019.

“La Formación Ciudadana.”, *Ministerio de Educación*, recuperado de <https://formacionciudadana.mineduc.cl/>, revisado el 10-X-2019.

“La Investigación-acción”. *Sara Bernal Escámez*, Recuperado de https://mestrado.prpg.ufg.br/up/97/o/IA._Madrid.pdf, revisado el 10-X-2019.

“La medicina natural y su demanda”, *Monografías*, 24-I-2006, recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos34/medicina-natural/medicina-natural.shtml>., revisado el 10-X-2019.

“La medicina natural y su demanda”, *Monografías*, 24-I-2006, recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos34/medicina-natural/medicina-natural.shtml>., revisado el 10-X-2019.

“Ministerio de Salud”. *Propuesta del Sector Salud, para el desarrollo de una Política*, 15-III-2014, recuperado de https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/Propuesta_del_Sector_Salud_Politica_Nacional_SST.pdf. Revisado el 17-IX-2019

“Organización de Naciones Unidas”. *Derechos Humanos*, recuperado de https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf revisado el 16-IX-2019.

Nacional de Salud, Seguridad y Calidad de Vida en el Trabajo, recuerdo de https://www.minsal.cl/sites/default/files/files/Propuesta_del_Sector_Salud_Politica_Nacional_SST.pdf revisado el 17-IX-2019.

ANEXOS

Anexo A: Guion de la Jornada de Formación Ciudadana



Guion de la Jornada de Formación Ciudadana

1.-Inicio:

- Dar la bienvenida.
- Presentación del equipo de trabajo (Docente y estudiantes).
- Verbalizar nuestro objetivo para la presente Jornada de Formación Ciudadana.

2.-Desarrollo:

- Presentación de una encuesta inicial, dar las indicaciones y su finalidad.
- En una segunda etapa, comenzar con la explicación de ¿Qué se entiende por ciudadanía? Esto sobre la base, de su definición conceptual, pero, también ¿cómo las organizaciones internacionales entienden el concepto de ciudadanía?
- Posteriormente, explicar que la acción de ser un ciudadano y ciudadana conlleva deberes, pero, también derechos. Estos derechos, son conocidos por Derechos Humanos. Para ello, se explicará ¿Qué son los DD.HH? ¿Cuál es su función? ¿Qué año nacen? Y por último ¿Qué papel juegan, sobre la base de un contexto de democracia?
- Finalmente, se hará una evaluación que permita reconocer ¿Qué deberes como ciudadano y ciudadana dejamos de lado, sobre la base del contexto del sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor?
- Esto dará paso a una actividad.
- Reflexión de la actividad.

3.-Cierre:

- Encuesta final, despedida y agradecimiento.

Anexo B: Encuesta inicial realizada en la Jornada de Formación Ciudadana



Encuesta inicial Jornada de Formación Ciudadana

1. ¿De qué forma participa en la sociedad como ciudadano o ciudadana activa?

2- ¿Qué entiende usted por Derechos Humanos?

3- La siguiente encuesta, tiene como finalidad, saber si usted, en su vida cotidiana participa en alguna instancia de formación ciudadana. Por lo tanto, en la tabla se indican seis instancias de participación ciudadana, donde deberá responder con una X: **Sí participo de forma constante** o **NO participo de forma constante**.

TABLA DE APRECIACIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA VIDA COTIDIANA		
INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	SÍ PARTICIPO DE FORMA CONSTANTE	NO PARTICIPO DE FORMA CONSTANTE
Club deportivo		
Junta de vecinos y vecinas		
Reuniones ciudadanas		
Organizaciones No Gubernamentales (ONG)		
Militancia en partido político		

Anexo C: Lista de asistentes a la Jornada de Formación Ciudadana



Lista de Jornada de Formación Ciudadana		
Nº	Nombre	Cargo
1.	Eduardo Muñoz	Pdte. sindicato
2.	Fabiola Detamales	Secretaria
3.	Mansa Gonzalez	Tens Lab-toma muestra
4.	Claudia Diquelme	Toma de muestra
5.	Matías Hernandez	Técnico paramédico
6.	Carolina Muñoz	Tens traumatología
7.	Carlos Ibañez	Técnico paramédico
8.	Pedro Muñoz	Auxiliar
9.	Dosa Araya	Secretaria
10.	Hector Bruna	Técnico eléctrico
11.	David Alvarez	Técnico electrónica
12.	Doxana Astudillo	TENS
13.	Viviana Guzman	Secretaria
14.	Douise Perez	TENS urgencia
15.	Synthia Escares	TENS urgencia
16.	Karen Vergara	Auxiliar dental
17.	Donis Muñoz	Servicio
18.	Donis Alcota	Consultas medicas
19.	Viviana Djeda	cons medica
20.	Yasna Aron	Tesorera
21.	Pamela Acuña	cajera area ambul.
22.	Patricia Barrientos	Secretaria urg.
23.	Sonia Pizarro	TENS
24.		
25.		
26.		
27.		
28.		
29.		
30.		

Anexo D: Fotografías de la Jornada de Formación Ciudadana



Anexo E: Taller realizado en la Jornada de Formación Ciudadana



Taller Jornada de Formación Ciudadana

Instrucciones:

-Lea atentamente los dos casos expuestos en la hoja.

-A partir, de la exposición de los siguientes dos casos de participación ciudadana, deberán reconocer y reflexionar sobre el actuar que manifestaron los trabajadores de la Clínica Hospital del Profesor.

-Finalmente, se deberá compartir las conclusiones finales que se lograron reconocer.

Caso 1.

El sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, representado por su presidente hace un llamado a los socios y socias a una reunión en el auditorio del Hospital el día 17 de septiembre del 2017.

El objetivo de esta reunión, es dar a conocer nuevos métodos de trabajo en equipo en todos los servicios del Hospital, para propiciar un clima laboral sano, solidario y efectivo. Estos nuevos métodos de trabajo han sido implementados dados los distintos problemas que ha tenido que afrontar tanto el sindicato como el área de recursos humanos (RR.HH).

Sin embargo, debido a la proximidad de las fiestas patrias la reunión no tuvo participación considerable, pues solo asistieron 50 socios y socias de un total de 300 miembros.

Caso 2.

Luego de una reunión que sostuvo el sindicato N°1 de la Clínica Hospital del profesor con la gerencia del hospital se comunicó que por problemas financieros la empresa se verá en la obligación de reajustar los distintos bonos que existen hasta el momento. Frente a este contexto, el sindicato comunica esta decisión de la gerencia a los trabajadores. Por consiguiente, hacen un llamado a reunirse para discutir esta situación. La convocatoria fue del total de miembros del Sindicato, o sea, 300 personas. ¿A qué razones se puede adjudicar esta asistencia? ¿Por qué se da más importancia al segundo caso por sobre el primero?

Anexo F: Encuesta Final realizada en Jornada de Formación Ciudadana



Encuesta final Jornada de Formación Ciudadana

1- Según su opinión ¿La participación en el sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, es parte del ejercicio ciudadano? ¿Por qué?

2- La siguiente tabla tiene como objetivo conocer su participación las acciones del sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor. Por consiguiente, se señalan cinco preguntas, que giran en torno a la participación en el sindicato. Por lo tanto, usted debe calificar sobre la base de uno a tres, donde uno entra en la categoría de **poca participación**. El número dos corresponde a **generalmente**. Finalmente, la última categoría corresponda a **mucho participación**.

TABLA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DENTRO DEL SINDICATO	
ACCIONES DEL SINDICATO	VALORACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE 1 A 3
Ser parte del sindicato	1- 2- 3
Votar en las elecciones sindicales	1- 2- 3
Realizar propuestas al sindicato	1- 2- 3
Asistir a reuniones del sindicato	1- 2- 3

3- La tabla a continuación tiene como finalidad conocer la percepción respecto a su aprendizaje, lo que se evalúa de acuerdo a una valoración numérica que va de uno a tres. Donde uno corresponde a **no aprendí nada nuevo**. El número dos, corresponde a **comprendí algunas cosas nuevas**. Finalmente, el número tres hace referencia a que **aprendí nuevos conocimientos**.

TABLA DE APRECIACIÓN DE APRENDIZAJES ADQUIRIDOS	
CONCEPTO	PUNTUACIÓN DEL CONCEPTO DE 1 A 3
Derechos humanos	1- 2- 3
Ciudadanía	1- 2- 3
Participación ciudadana	1- 2- 3
Derecho laboral	1- 2- 3
Derecho a la salud	1- 2- 3
Derechos y deberes del ciudadano	1- 2- 3

Anexo G: Preguntas utilizadas en las entrevistas para miembros y socios del Sindicato

Nº1



Entrevista para miembros de la directiva del Sindicato Nº1

Preguntas:

- 1-. ¿En qué año podemos encontrar la génesis del Sindicato Nº1?
- 2-. ¿Cuál era el contexto interno, al momento de dar origen al Sindicato Nº1 de la Clínica Hospital del Profesor?
- 3-. ¿Qué los motivó a crear un sindicato? ¿Existió algún detonante?
- 4-. ¿Quiénes conformaron la primera directiva del sindicato?
- 5-. ¿Cuáles fueron las primeras propuestas? ¿En torno a qué necesidades?

Entrevista para las/los socios del Sindicato Nº1

Preguntas:

- 1-. ¿Cuántos años lleva siendo parte del Sindicato Nº1?
- 2-. ¿Cuál ha sido la negociación colectiva que más la/lo marcó? ¿Por qué?
- 3-. ¿Usted, ha evidenciado algún episodio donde los derechos laborales estén siendo vulnerados?

Anexo H: Resultados de las entrevistas para miembros y socios del Sindicato N°1



Directiva Sindicato N°1

1. El Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, nace el 15 de abril de 1989, en dependencias del gremio de profesores en Santiago Centro.
2. El contexto interno, estaba bastante convulsionado, debido a una crisis financiera que afectaba al hospital. Esto motivó en gran medida a los despidos indiscriminados por necesidad de la empresa. Esta situación, provocó que muchos compañeras y compañeros fueran despedidos sin ningún privilegio, por ende, decidimos reunir fuerzas y organizarnos.
3. La motivación estuvo marcada, por querer resguardar nuestros derechos como trabajadores y cómo personas, ya que, a lo largo de la breve historia del hospital institucional, se lograban observar diferentes falencias, respecto al cumplimiento por ejemplo del Código Laboral. Sin embargo, como les mencionamos anteriormente, la gota que rebosó el vaso fue el despido indiscriminado por parte del empleador a causas de la crisis financiera, que tenía su origen en la falta de competitividad en el mercado por parte del hospital.
4. La primera directiva se conformó por; Julia Abarca, Sergio Oyarce y Félix Pérez.
5. Las primeras propuestas llevadas a cabo por el Sindicato N°1, estuvo enmarcada sobre la base, de proponer mejores condiciones laborales para nuestras compañeras y compañeros, en torno a dos elementos; La entrega de uniformes y la creación de un casino. Estos dos puntos eran sumamente importantes, debido a el rol que cumplen para las/los empleados. Por un lado, el uniforme entrega seguridad y calidad en las prestaciones y el casino, facilita alimentación para todas y todos los trabajadores.

Entrevista para las/los socios del Sindicato N°1

Entrevista N°2 Marisa González

1. Bueno, yo llevo siendo parte del Sindicato N°1 desde el año 1992. Desde el momento que recibí mi contrato indefinido, me acerqué al Sindicato, para ser parte de la organización de los trabajadores.
2. La negociación y posterior Huelga de 1996, ya que, por primera vez luego del período cruel por el cual atravesó nuestro país, volvimos a ver una paralización por parte de trabajadores. Para mi esta huelga me marcó mucho por dos cosas; La primera, porque yo vengo de Santa cruz, allá los patrones de fundo no permitían que la gente que trabajaba se organizara. Entonces, yo nunca logre presenciar una huelga. El segundo punto, porque luego de dos fallidas negociaciones donde no logramos avanzar lo suficiente en nuestras demandas logramos cosas inéditas, como, por ejemplo, la creación de nuestro casino y la entrega de uniformes.
3. No, la verdad que nunca lo he visto en primera persona.

Entrevista para las/los socios del Sindicato N°1

Entrevista N°3 Sonia Pizarro

1. Yo soy parte del Sindicato N°1 desde el año 2000. Pero, debo mencionar que también he sido parte de la directiva, pasando por ser la presidenta y posteriormente la secretaria. Por lo tanto, creo que siempre he sido parte íntegra y activa de nuestro querido Sindicato.
2. De manera personal, creo que todas las negociaciones tienen algo en particular que nos van dejando enseñanzas para las futuras. Sin embargo, por una carga emocional, la que me marcó fue la del 2014, porque allí falleció la hija de un compañero en medio de la negociación colectiva y posterior huelga. Esa situación nos marcó a todos.
3. Evidentemente, sí he visto como el empleador falta muchas veces los derechos laborales de las/los trabajadoras de la Clínica Hospital del Profesor. A partir, desde despidos sin el pago de su finiquito. Hoy en pleno 2019, estamos discutiendo un tema respecto a las salas de descanso para las/los compañeros que trabajan de turno de noche. El problema está, porque los gerentes de la Clínica Hospital del Profesor, quieren eliminar las residencias.

Entrevista para las/los socios del Sindicato N°1

Entrevista N°4 Marcos Barrios

1. Hola, yo soy parte del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor, desde el año 1990. Soy unos de los más antiguos del hospital y del propio Sindicato. Hemos visto pasar a muchas generaciones, pero acá estamos, aun siendo parte y consciente de la importancia que tiene un sindicato para los trabajadores.
2. La Huelga de 1996, fue la que más me marcó, porque yo viví la Dictadura, por ende, sé lo que fue no poder organizarse o reunirse. Por lo tanto, en 1996 cuando no llegábamos a un acuerdo con el empleador y decidimos como sindicatos votar a huelga, fue algo histórico para todos los del Sindicato, tanto por lo que podíamos lograr con la huelga, pero, a su vez, por el contexto nacional. Esto, porque el miedo aún estaba presente en mucho de nosotros. Para agregar algo, esa vez la última negociación incluso, estuvimos en las oficinas de gerencia junto a dos carabineros. Eso hoy es inaceptable, pero es un ejemplo para evidenciar que aún estaba latente el miedo y la represión contra los trabajadores por las fuerzas del Estado. Además, sin dejar de mencionar que para esa época era parte de la dirigencia del Sindicato N°1 de la Clínica Hospital del Profesor.
3. Dentro de mi largo historial como dirigente y como socio del Sindicato N°1 de este hospital, uno de los problemas que logramos identificar, estaba marcado por la externalización de algunos servicios, que comenzaron poco a poco a deteriorar la calidad laboral para los trabajadores de planta. Por ejemplo, el área de seguridad, donde hoy no son parte de nuestro Sindicato y tampoco pueden acceder a tener una mejor calidad en sus instalaciones.

Entrevista para las/los socios del Sindicato N°1

Entrevista N°5 Eduardo Muñoz

1. Soy parte del Sindicato N°1 de este hospital, desde 1990. Además, gran parte de la historia de este sindicato he sido miembro de la directiva, pasando por todos los cargos que representan a nuestras compañeras y compañeros.
2. De manera personal, creo que todas las negociaciones son importantes, porque van en favor de fortalecer las condiciones laborales de nuestras compañeras y compañeros. Sin embargo, por la trascendencia que tuvo, creo que la más destacada de todas es la de 1996. Esto porque, finalmente terminó en una gran Huelga de 1996, donde dejamos atrás todos nuestros miedos que arrastramos desde la Dictadura de Pinochet y decidimos pelear con más fuerzas que se cumplieran nuestras necesidades como lo era nuestro propio casino y la entrega de uniformes para todos los servicios.
3. Es evidente, que siempre se van a estar violando los derechos de nuestras compañeras y compañeros, por algo existe el Código Laboral y los sindicatos. Estos organismos, son el respaldo de los cumplimientos de los derechos laborales para las/los trabajadores. Pero, uno de los problemas que he visto que más afectaron a nuestros compañeros, fue la instalación de la automatización. Esto porque desplazó la mano humana y abarataron costos, por ende, a lo largo de la historia de esta Clínica Hospital del Profesor, se han ido reduciendo el personal, a causa de la automatización, por ejemplo; en el área de las secretarías, personal de aseo, estafetas etcéteras.