



Orientaciones para organización del trabajo docente

En el siguiente documento, el Sindicato de Trabajadores de Providencia y el Comunal Providencia del Colegio de Profesores y Profesoras, presentan un resumen de las circunstancias por las que se tomaron las definiciones relativas al retorno a clases y luego entregan recomendaciones para la protección de condiciones que permitan el ejercicio de la profesión docente. Consideramos que es relevante que estemos informados/as sobre el escenario actual y que podamos ser agentes activos en cada establecimiento, con el fin de resguardar nuestros derechos laborales y el ejercicio de nuestra profesión docente.

1- Circunstancias en las que se tomaron las definiciones relativas al retorno a clases

El día viernes 26/2 se desarrollaron Consejos Escolares en las escuelas y liceos de Providencia, que fueron convocados por los/as directores/as de cada establecimiento, a partir de lo comunicado por la Alcaldesa de Providencia y que expresó la posición de la CDS. Durante el jueves 25/2 se desarrolló una “Consulta Virtual” a los padres, madres y apoderados/as de la comuna.

El Comunal Providencia del Colegio de Profesores/as y el Sindicato de Trabajadores de Providencia, presentaron a las autoridades de la CDS, inquietudes en torno a la convocatoria desarrollada en cada establecimiento, por hacerse en vacaciones y sin que existiera la posibilidad para quienes representan a los/as trabajadores/as (docentes y asistentes) de poder dialogar con sus pares. Asimismo, se presentó dudas sobre la validez de la consulta enviada a los padres, madres y apoderados/as, tanto por los plazos dispuestos, como por la forma en la que se presentaba la información y la pregunta específica sobre el retorno (o no) a la presencialidad.

La solicitud que se hizo para reprogramar los Consejos Escolares, clarificar la forma en la que se preguntaba a los/as apoderados/as en la Consulta desarrollada y otorgar plazos para que docentes y asistentes pudieran reunirse antes de tomar una definición en estos Consejos Escolares, no fue considerada por parte de la Corporación y estos se desarrollaron de todas formas el día viernes 26 de febrero.

Con anterioridad, se había solicitado a las autoridades de la Corporación que se considerara que aún no concluye el proceso de inoculación (en el caso de las personas menores de 40 años, aún no se inicia), que la pandemia no está controlada en la RM y que no hay un plan de transporte que permita asegurar condiciones de seguridad a los/as trabajadores/as. Estos elementos no fueron considerados suficientes por parte de las autoridades comunales, para tomar una medida general, que protegiera la vida de todas las personas que trabajamos en las instituciones educativas de la CDS de Providencia. En cambio, se desarrollaron Consejos Escolares que abordaron distintas propuestas en cada espacio y, por lo mismo, la situación hoy es heterogénea en la comuna.

Ante la heterogeneidad producida por las definiciones generadas en cada Consejo Escolar que, como hemos señalado, fueron convocados de manera inoportuna y sin permitir el desarrollo de procesos de consulta democrática para los/as trabajadores, consideramos que es vital, que los/as trabajadores/as seamos quienes podamos resguardar nuestros derechos, en cada establecimiento, para evitar que se vulnere nuestra dignidad laboral. Solo el respeto a las condiciones laborales en que asistentes y docentes desarrollemos nuestro trabajo permitirá que las actividades pedagógicas puedan realizarse favorablemente y de manera sostenida.

2- Recomendaciones para la protección de condiciones para el ejercicio de la profesión docente

En las reuniones que se desarrollarán en cada establecimiento durante el día lunes y en fechas siguientes, hay aspectos mínimos que debemos resguardar y que, creemos, se pueden resumir en lo siguiente.

Protocolos Sanitarios

En torno a los protocolos sanitarios que se consideran en el funcionamiento de los establecimientos que tengan algún grado presencialidad, es importante recordar que éstos deben considerar, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Claridad en torno a la ejecución de medidas a tomar, cuando haya miembros de las comunidades educativas que presenten síntomas asociados al COVID-19 o que sean contactos estrechos de personas contagiadas.
- b) Implementación de horarios diferidos de entrada y salida de los estudiantes.
- c) Horarios diferidos de recreos por ciclos o niveles.
- d) Organización de uso de baños.
- e) Organización de las salas de clases y espacios comunes abiertos o cerrados, para asegurar distanciamiento físico y evitar la concentración de las personas.
- f) Demarcación, de manera visible y clara, la distancia de al menos 1 metro en los lugares de espera.

De manera complementaria, es importante que se desarrolle un flujo de información constante y clara, que considere los siguientes elementos:

- a) Conocimiento por parte de los/as apoderados/as sobre protocolos establecidos para el funcionamiento del centro educacional en contexto Covid-19.
- b) Que se comunique a los/as apoderados/as que se evitarán las reuniones presenciales y que tomen medidas de precaución y seguridad en los hogares.

Además, es central que se organicen de manera inmediata los comités paritarios en cada establecimiento, que deben velar por la seguridad de los/as trabajadores/as y que se les otorgue una importancia sustancial, en este contexto. Para lograr lo anterior, se sugiere solicitar a la dirección de cada establecimiento que existan tiempos y condiciones que permitan garantizar y reforzar el funcionamiento de los comités paritarios.

Horarios y jornadas

En relación a los horarios de trabajo y las jornadas laborales, hay algunos principios a tener en cuenta:

- a) Los tiempos considerados para el desarrollo de las actividades laborales, deben ser adecuados y, por lo mismo, debe haber una planificación de las mismas que sea realista y tenga en cuenta que la carga de trabajo no puede superar el tiempo por el que hemos sido contratados/as. En el caso de los/as docentes, es importante que la semipresencialidad propuesta en algunos casos, no signifique la duplicación de tareas que impliquen trabajar fuera de la jornada laboral.
- b) Si se acuerda funcionar de acuerdo a cierto criterio de flexibilidad, atendiendo el contexto, de todas maneras se debe poner sobre la mesa la importancia de resguardar tiempos de inicio y finalización de jornada para desarrollar actividades, hay profesores y profesoras que no trabajan jornada completa y que por lo mismo, no se debe asumir que tienen una disposición de tiempo completo, para abordar las tareas emergentes.
- c) Se debe buscar que las reuniones a desarrollar en cada establecimiento, se planifiquen de manera racional, para no extenderse de manera innecesaria y, considerando, que el contenido informativo, puede presentarse a través de vías más eficientes, como informativos, comunicados y correos electrónicos.

Comunicación e información

- a) Se debe recordar que el correo electrónico institucional, es el medio oficial de comunicación a través del que nos relacionamos en el ámbito laboral. El *whatsapp* es un medio alternativo y no oficial, por lo mismo, la planificación de actividades y/o la entrega de información por ese medio, no se debe entender como un reemplazo del correo electrónico y los/as trabajadores/as no estamos obligados/as a utilizarlo ni hacernos parte de comunicaciones a través de ese medio.
- b) La comunicación en el ámbito laboral, se debe desarrollar en el horario en el que cada trabajador/a realiza sus funciones laborales.
- c) Es recomendable que el establecimiento comunique a los/as apoderados/as cuáles son las vías de comunicación con los/as docentes. Esta información debe considerar lo señalado en el Reglamento Interno del establecimiento y se deben especificar condiciones para el desarrollo de esa comunicación (horario, formalidad).

Ejercicio de funciones profesionales

Es fundamental que se valide el ejercicio de la profesión docente, en toda su magnitud, en este contexto. Por lo mismo, los “Consejos de Profesores” deben ser espacios propicios para la reflexión y el diálogo entre los/as docentes; esto supone una defensa de nuestro rol profesional, pues nos corresponde profesionalmente, ser quienes generan saberes pedagógicos situados, que nos permitan tomar decisiones situadas, con el objetivo de superar

- a) En el ámbito curricular, la “priorización curricular” supone una selección de Objetivos de Aprendizaje que se consideran más relevantes que otros. Esta selección es la que se ha considerado como la guía, desde la que se monitorea la “cobertura curricular”. Quienes pueden otorgar sentido y significado a este recorte curricular, son los/as docentes.

- b) En el ámbito evaluativo, se debe buscar flexibilidad que permita afrontar un año que, probablemente, presentará dificultades adicionales y, por lo mismo, debe ser la decisión de los/as docentes y los departamentos, aquella que puede guiar de mejor manera el proceso. Asimismo, se debe buscar que las evaluaciones puedan tener sentido contextual y no transformarse en un proceso administrativo desvinculado del propósito pedagógico.

Consideraciones generales

Es muy importante que tengamos una participación activa en cada espacio de definición, recordando que el Consejo de Profesores/as es el espacio en el que se toman definiciones de carácter pedagógico y que, por lo mismo, la voz de los/as docentes es relevante.

Los planes de funcionamiento, que fueron aprobados en diciembre por cada Consejo Escolar, se deben cumplir en su totalidad y si se está definiendo cualquier tipo de presencialidad, no debemos permitir que los protocolos definidos se flexibilicen o vulneren. Nuestra seguridad es central y no negociable.

Es importante que se genere una definición de roles en torno a cada una de las tareas y funciones descritas en el plan de funcionamiento. También es relevante que existan mecanismos claros para resolver situaciones emergentes y reemplazos, en caso de ausencia o enfermedad.

Es recomendable que se pueda apoyar a los/as delegados/as sindicales cuando convoquen a la reunión mensual, para que en cada comunidad se pueda dialogar en torno a las preocupaciones y propuestas que se pueden desarrollar. Además, es importante apoyar a los/as delegados/as sindicales, porque los/as docentes tenemos objetivos comunes.

Se deben resguardar espacios para evaluar cómo se está implementando en términos sanitarios y pedagógicos, el retorno a las actividades para desarrollar mejoras. Acordar plazos para generar evaluaciones y procedimientos para establecer mejoras, es relevante.