

"CONSTRUIR LA CONVIVENCIA ENTRE DOCENTES DESDE LA PEDAGOGÍA DEL CUIDADO"

LÍNEA BIENESTAR DOCENTE
DIRECCIÓN BIENESTAR EDUCATIVO
MECCYT - CHACO



AUTORIDADES

Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología

Ministro: Aldo Lineras

Subsecretaría de Educación

Subsecretaria: Ludmila Pellegrini

Dirección Gral. de Políticas Socioeducativas e Igualdad de Géneros

Director: Santiago Sánchez

Dirección de Bienestar Educativo

Directora: Belén Godoy

Línea de Bienestar Docente

Prof: Simón, Inés

Prof: Martinelli, Carina

Colaboradoras en el documento

Tourn, Gianna- Línea de Convivencia Escolar

Espinoza, Camila- Programa Provincial ESI

Diseño Gráfico

DG Augusto Sanchez

DG Fiorella, Spontón

Año 2023

ÍNDICE

<i>Introducción.</i>	3
<i>Trabajo docente.</i>	4
<i>Trabajo docente y políticas de cuidado.</i>	4
<i>Trabajo docente y la convivencia entre las trabajadoras y los trabajadores de la educación.</i>	6
<i>Los conflictos en el ámbito laboral.</i>	7
<i>Violencia laboral ¿Qué es la violencia laboral?.</i>	8
<i>Medidas preventivas de la violencia laboral.</i>	10
<i>Normativas sobre las Violencias en los ámbitos laborales.</i>	11
<i>El antes, durante y después de las situaciones de conflicto laboral en el ámbito educativo.</i>	12
<i>Propuestas para realizar en las Instituciones Escolares a fin de elaborar acuerdos de convivencia entre docentes.</i>	14
<i>Bibliografía.</i>	16

INTRODUCCIÓN

A 40 años de Democracia en nuestro país, proponemos la lectura de este material que invita a “ayudar a mirar” y “hacer escuela” hoy, en el marco de la construcción de nuevas ciudadanía democráticas desde una perspectiva que comprenda los Derechos Humanos en un sentido amplio.

Las escuelas son la puerta de entrada hacia otros derechos y también son lugares de encuentro donde las personas aprenden a relacionarse con pares, construyendo diferentes tipos de vínculos; y es a partir de estos, que construimos también, nuestra propia subjetividad. Convivir implica una relación con otras personas como semejantes, en igualdad de derechos y, al mismo tiempo, supone el reconocimiento de las diferencias. Sin embargo, esta relación de convivir implica tensiones ya que no todas las personas piensan, sienten y actúan de la misma manera, ni tienen los mismos intereses.

En la escuela, estas tensiones pueden manifestarse de diferentes maneras. Una de ellas es a través del conflicto. Este siempre forma parte de las relaciones y es inherente al vínculo con otras personas. El conflicto –constitutivo de toda relación social– no implica una situación de violencia. Por tanto, no se trata de evitar el conflicto, negarlo o eliminarlo, sino partir de intervenciones centradas en la convivencia que inviten al diálogo, al encuentro y a la construcción conjunta, es decir: *a la enseñanza y al aprendizaje de una convivencia democrática.*

Pero, ¿qué sucede cuando el conflicto o las situaciones de violencia se dan entre las personas adultas que habitan la escuela? ¿cómo actuamos y abordamos estas situaciones? ¿Se habilitan espacios de participación, diálogo, escucha y reflexión colectiva o, por el contrario, evitamos el conflicto y lo negamos? ¿Pensamos acciones que favorezcan a la resolución de conflictos de una manera no violenta en el ámbito laboral? ¿Cuál es el vínculo entre el trabajo docente y las políticas de cuidados?

Este material nos convoca a reflexionar sobre el trabajo docente como práctica colectiva y pedagógica del cuidado; valorar a los acuerdos de convivencia como una herramienta esencial para construir vínculos armoniosos y propiciar un ambiente laboral que promueva el bienestar de las y los trabajadores docentes. Además, se plantean propuestas y orientaciones de intervención para un abordaje integral de los conflictos laborales desde un enfoque de derechos humanos y prevención de las violencias en las instituciones educativas.

Esperamos que este material se convierta en una referencia para los equipos de supervisión y de gestión institucional en pos de pensar la convivencia en las instituciones educativas teniendo como horizonte la construcción de vínculos más diversos y plurales, basadas en sociedades más justas e igualitarias.

TRABAJO DOCENTE

El trabajo como todo derecho humano que dignifica y posibilita la mejora integral del sujeto, debe ser vivido y ejercido dentro de ambientes libres de todo tipo de violencia, acoso y/u hostigamiento. En muchas oportunidades escuchamos el concepto “ROL DOCENTE” e identificamos inmediatamente con el TRABAJO DOCENTE, pero es necesario aclarar la diferencia:

Según Héctor González y otros (2019) no es lo mismo. Cuando hablamos de “rol docente”, debemos entender que esta noción está asociada a conductas esperables a partir de la ocupación de un lugar determinado: el aula. Pone el acento en conductas esperables, individuales e invisibiliza el trabajo concreto que realiza antes, durante y después del trabajo áulico y además deja de lado los procesos colectivos de dicho trabajo.

En cambio, el trabajo docente define y analiza el hacer docente: como lo hace, la relación con otros puestos de trabajo y las condiciones en que lo realiza. Se abren categorías de análisis que tiene en cuenta la carga del trabajo (física, mental, emocional), la responsabilidad, la complejidad, el valor de ese trabajo visibilizando la dimensión política-económica del trabajo que realiza. Pensemos el trabajo docente en relación con las características que asume en la práctica. Se ha derrumbado el mito de que nuestro trabajo empieza cuando abrimos la puerta del aula y termina cuando la cerramos. Aparece la enorme cantidad de tareas que se hace en términos de pensar, planificar, organizar y llevar adelante los proyectos educativos para poder sostener el vínculo pedagógico con las y los estudiantes. Tareas que siempre han formado parte del trabajo docente, lo que se visibiliza es la extensión y complejidad del proceso del trabajo docente.

Definir el puesto de trabajo permite precisar la definición y análisis del hacer docente e identificarnos como parte de la clase trabajadora, esto nos permite reconocer que tenemos derechos y al mismo tiempo advertir que nuestro trabajo tiene que ver con el derecho social a la educación. También implica, desde la educación pública, identificar al Estado como patronal que regula parte de las obligaciones que como trabajadores debemos cumplir.

La escuela como espacio donde desarrollamos el trabajo docente, es también un lugar de cuidado donde circula lo comunitario, estudiantes, docentes, no docentes, familias y otras instituciones que se vinculan. La escuela alberga y cuida además de procesos de enseñanzas-aprendizajes muchas otras relaciones que fortalecen y suman a ese espacio.

TRABAJO DOCENTES Y POLÍTICAS DE CUIDADO

Cuando hablamos de cuidado en las instituciones educativas, nos referimos a un sistema de prácticas destinadas a promover vínculos libres de violencias, donde las relaciones, las pertenencias sociales y culturales producen formas de vivir en comunidad.

El cuidado constituye un derecho humano; siendo interpersonal, relacional, con dimensiones corporales, afectivas y que forma parte de la trama del lazo social. Es por ello, que es necesario una política del cuidado a través de las intervenciones del Estado que proteja, repare, abrigue e incluya mediante normativas (leyes, resoluciones, decretos entre otras).

En este sentido, podemos entender el cuidado de sí como un modo de proceder en relación con una misma o uno mismo, con las otras personas y con el mundo, bajo el principio de heterogeneidad de mundos y proyectos de vida¹

Cuidar a los que cuidan, mirar a los que miran, escuchar a los que escuchan en todas sus variantes es una forma de proponer y practicar una política de cuidado, desde lo colectivo, lo organizado e institucional.

El tema del cuidado no es tanto una novedad como un modo de pensar y reagrupar ciertas prácticas —profesionales o no— que tienen que ver con actividades que realizamos en nuestra vida cotidiana vinculadas al bienestar y la promoción de la salud¹.

La pedagogía del cuidado, como el arte de enseñar a cuidarse, implica una dimensión afectiva que entraña el escuchar, acompañar, habilitar, preocuparse por la otra, el otro y confiar en lo que puede. El cuidado se configura, de este modo, como una categoría central para la vida cotidiana e interpela al ámbito educativo animándonos a pensar que representa una de las maneras de prevenir las violencias, propiciando espacios de interacción más sanos, respecto a toda conflictividad resguardando la propia vida y de los demás si hace daño.

Leonardo Boff entiende por la cultura del cuidado como un paradigma que propone un modo de ser y estar en el mundo en relación con uno mismo, el otro y el ambiente. Incluye desde cuidados físicos hasta emocionales y sociales, asumiendo la doble función de prevención de daños futuros y regeneración de daños pasados. Su construcción reclama un abordaje colaborativo que integre las diferentes áreas del Estado, la comunidad, la familia y todo el entorno de los sujetos²

Es decir, pensar el cuidado dentro de las relaciones interpersonales, donde se reconozcan a las personas receptoras de cuidado, pero también a las y los cuidadores y las condiciones del cuidado.

Ahora bien...

“¿Qué significa cuidar? ¿Quiénes deben ser cuidados? ¿Por qué y para qué cuidar, desde la perspectiva de los sujetos a partir de su experiencia social? ¿Cuáles son las sensaciones de los sujetos en relación a sus experiencias cotidianas de cuidado? ¿Cómo registran la ausencia de cuidados y cuidadores en su experiencia cotidiana? ¿Quiénes y en qué condiciones deben actuar como cuidadores? ¿Cuáles son las representaciones sociales en torno a las que se configura la organización social de los cuidados vigente en nuestra cultura?

Cuidado ¿cómo control, o como liberación, autonomía y crecimiento? Cuidado ¿en contra de, como defenderse de algo o alguien o como solidaridades y entramados de protección de la vida?

Rastrear las huellas que dejaron en nosotras y nosotros estos interrogantes nos aproxima al Paradigma del Cuidado, nutriendo desde él nuestra mirada en la lectura de los procesos observados en las realidades aludidas”³.

¹ Ministerio de Educación de la Nación (2021) CUIDADOS. Colección de Derechos Humanos Género y ESI en la Escuela. Bs As

² Boff, Leonardo, filósofo, escritor, profesor y ecologista brasileño.

³ Gattino, S. y Milesi, A. (2013). Paradigma del cuidado: una nueva mirada para pensar las políticas de protección social y las estrategias de intervención. Villa María: Universidad Nacional de Villa María.

Pensar prácticas y vínculos de cuidado requiere el ejercicio de la autoridad de forma responsable, enmarcado en el respeto y no en el autoritarismo, fortalecer la construcción de espacios democráticos, dialógicos y participativos, fomentando la escucha, la colaboración y la participación activa.

Trabajo docente y la convivencia entre las trabajadoras y trabajadores de la educación.

Pensar la convivencia en torno a lo pedagógico es algo intrínseco a la docencia, pero debemos detenernos a analizar que ésta no sólo se da en las aulas, sino también en los espacios destinados a las y los trabajadores de la educación, como son las salas de docentes, los patios donde se cruzan saludos o conversaciones, también en las direcciones o secretarías donde las relaciones muchas veces es administrativa.

Al respecto, y considerando que es preocupación constante de las instituciones educativas, este nuevo desarrollo y enfoque de la pedagogía del cuidado en donde el equipo directivo debe implementar estrategias de gestión, para promover su implementación, destacando el hecho de que esta tarea mancomunada debe realizarse a través del trabajo en equipo, generando la motivación necesaria para impulsar, promover e implementar el cambio desde el enfoque mencionado, a la hora de llevar a cabo los abordajes institucionales.

La mirada atenta ante cualquier situación de conflicto en el ámbito laboral, por más mínima que sea, tanto del equipo directivo como de las y los docentes como pares, posibilita la intervención temprana y evita la escalada de los conflictos y su posible agravamiento. La negación del conflicto es tan perjudicial como su no resolución.

Ante ello, se propone la construcción de una **autoridad pedagógica democrática**, entendida como aquella que existe a partir del diálogo, el reconocimiento de la otra y del otro, que si bien existe una asimetría entre el equipo de gestión y docentes ésta posibilita asumir la tarea desde una posición de responsabilidad y cuidado.

Asimismo, es importante destacar el principio de corresponsabilidad en la intervención educativa.

“Principio de corresponsabilidad se incorpora como un instrumento que establece una forma particular de pensar, analizar, actuar e interpretar una situación compleja en donde se encuentre un derecho vulnerado, como parte del proceso de intervención institucional para garantizar derechos... El ejercicio de la corresponsabilidad convoca a las áreas pertinentes del derecho amenazado o vulnerado (salud, educación, adicciones, social, entre otros) a componer un vínculo cooperativo para poder conocer y abordar los hechos que obstaculicen los derechos”.⁴

⁴ Carballeda, A. (2008): “La intervención en lo social y las problemáticas sociales complejas: los escenarios actuales del Trabajo Social. Revista Margen, número 48

Las instituciones educativas no están aisladas, ya que, si tenemos en cuenta el enfoque relacional, las mismas forman parte de un sistema integral de protección de derechos. Por esto, es necesario consolidar un trabajo de articulación permanente con otras instituciones y organizaciones. A su vez, se requiere considerar el principio de corresponsabilidad para garantizar derechos, pero sin perder la especificidad de cada organismo con un trabajo sistemático y sostenido en función de pensar estrategias conjuntas para que los derechos se puedan reconocer y ejercer.

El enfoque Relacional nos invita a mirar, reconocer y actuar de manera conjunta con todas las instituciones y actores sociales que están en el contexto para abordar las situaciones de manera colectiva.

Los conflictos en el ámbito laboral

En ocasiones se considera que el conflicto y la violencia son sinónimos, aduciendo que los conflictos son negativos y que se deben evadir. Esta interpretación ha llevado a tratar de eliminar o invisibilizar, desconociendo cuando están latentes, a guardar silencios y con ello, a contribuir a que este se convierta en violencia.

Se requiere adoptar estrategias de transformación social, que permitan construir de manera conjunta otras formas de habitar y hacer la escuela como trabajadores de la educación, donde el centro sea la dignidad de las personas.

Las situaciones de acoso laboral o de conflicto laboral entre las trabajadoras y los trabajadores de la educación, se puede analizar desde una trama de relaciones de poder que se dan en las instituciones educativas, es decir, comprenderlas en sus dimensiones políticas, sociales y culturales, superando la mirada individualista.

Las relaciones de poder pueden producirse en un sentido descendente, cuando quien la ejerce es una persona con cargo jerárquico superior; en un sentido ascendente lo produce una persona con cargo jerárquico inferior, o bien horizontal en situación de paridad o igualdad en cuanto a su jerarquía⁵

Es por ello, que la comunicación y la propuesta de actualizar y construir acuerdos de convivencia entre las y los docentes de una institución son acciones importantes, ya que a través de ellas se propician diálogos sobre la realidad que viven desde el lugar que ocupan en la escuela.

DIFERENCIAS ENTRE

Conflicto interpersonal

El acosador tiene un objeto final
Las conductas no son frecuentes ni sistemáticas son ocasionales
Los comportamientos van dirigidos a todo el grupo de trabajadores

Acoso Laboral

Las conductas son frecuentes, y prolongados en el tiempo
Las relaciones son de boicot
Estilo de mando autoritario
Las confrontaciones son frecuentes
El estilo de comunicación es evasivo

⁵ Ley N° 2772-L "Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia laboral en la administración pública".

Cuando una institución no resuelve sus conflictos con cualquiera de sus integrantes, es probable que se efectúe instancias de violencia, lo que acarrea afectación a la dignidad humana y pérdida de confianza. Es entonces donde se debe recomponer una cultura del encuentro y la convivencia, abriendo canales seguros y permanentes de comunicación, que permita avanzar como institución hacia un futuro compartido, donde se movilice la búsqueda del bien común.

VIOLENCIA LABORAL

Teniendo en cuenta, [la Resolución N°1982/23 “Guía Provincial de Orientaciones para el abordaje integral de situaciones complejas relacionadas con la vida escolar”](#) es importante profundizar en algunos conceptos y formas de prevenir, intervenir y acompañar ante situaciones de violencia.

En primer lugar, ¿Qué es la violencia laboral?

Se define “*la violencia laboral a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o psicológica, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento psicológico, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género*” (-Ley N° 2023 –A Prevención y erradicación de la violencia laboral)⁶.

VIOLENCIA LABORAL

Es ejercida sobre el trabajador@, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social tales como:



- *Amenazas
- * Intimidaciones
- * Maltrato
- * Persecución
- * Menosprecio
- * Insultos
- * Imposición
- * Acoso Sexual
- * Inequidad Salarial
- * Bromas Sarcásticas reiteradas
- * Discriminación Negativa
- * Traslados compulsivos
- * Desvalorización de la tarea realizada

Fuente: <https://es.slideshare.net/RalBaca/presentacin-violencia-laboral>

⁶ Ley N° 2023 –A Prevención y erradicación de la violencia laboral

Formas de violencia laboral

Según la Ley N° 2772 - L (2015), menciona las formas de violencia laboral y las que no son situaciones de violencia laboral, enumera las siguientes:

Es violencia laboral	No es violencia laboral
a) Maltrato psíquico y social: toda manifestación de hostilidad en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica infundada, uso deliberado del poder, abuso verbal o intimidación.	a) Conflictos laborales: situación en la que dos o más personas perciben que tienen intereses diferentes lo que determinan actitudes u opiniones diversas, derivando esto en un posible enfrentamiento.
b) Maltrato físico: toda acción que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico.	b) Problemas organizacionales, de dirección y liderazgo: cuando existe una defectuosa organización del trabajo, estructuras rígidas o liderazgos autocráticos, opresivos, o bien la ausencia de metas a corto y largo plazos, objetivos de la oficina y una visión compartida.
c) Discriminación: toda conducta o comportamiento por motivos tales como de género, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología u opinión política o gremial o responsabilidad familiar que implique distinción, exclusión, restricción, discriminación o menoscabo, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 23.592.	c) Estrés Laboral: es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Es una consecuencia de la actividad o tarea, que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.
d) Acoso sexual: toda conducta que efectué o solicite, para sí o para un tercero, un agente que importe cualquier tipo de conducta o manifestación explícita sexual en forma de presión o cualquier otro comportamiento ofensivo no deseado por quien la recibe.	d) Burn out: síndrome de agotamiento o del quemado, donde el trabajador se encuentra con sentimientos de agotamiento, sobrecargo o fatiga, esto está vinculado con lo emocional ya que a veces se manifiesta a través de tristeza, desgaste, y pérdida progresiva de la energía.

<p>e) Acoso psicológico: es la situación en la que una o varias personas sean superiores jerárquico o no ejerzan violencia psicológica, en forma sistemática y recurrente, durante un tiempo más o menos prolongado, sobre una u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral, causándoles alarma, perturbación, hostigamiento, miedo, intimidación, molestia o angustia capaz de poner en peligro su fuente de trabajo.</p>	<p>e) Exigencias organizacionales: hay días más tranquilos y otros más agitados, donde las exigencias del ambiente se tornan más intensas porque se requiere del cumplimiento inmediato de la tarea a realizar, contando con tiempo límite y a veces con poco personal o con trabajadoras y trabajadores que no cuentan con el perfil, lo que genera tensión o desequilibrio para el ritmo del trabajo. Siempre y cuando las órdenes sean impartidas en el marco del respeto y de las obligaciones de la trabajadora o del trabajador, no se trata de violencia laboral</p> <p>Es necesario, como agentes del Estado, conocer y apropiarse de las distintas normativas vigentes para prevenir y erradicar situaciones de violencia en los ámbitos educativos.</p>
<p>f) Inequidad salarial: el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres que ejercen funciones equivalentes en igualdad de condiciones.</p>	

Las escuelas son lugares de trabajo y convivencia, en donde se puede dar un quiebre en las relaciones interpersonales y laborales cuando emergen las situaciones de violencia laboral.

La finalidad de la violencia laboral es destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Ante la presencia de una situación de violencia laboral, es importante:

-Aplicar las normativas vigentes.

-Realizar la denuncia con elementos de prueba ante el equipo interdisciplinario de violencia laboral dependiente de la Secretaría de DDHH, según Ley 2023-A.

-Si el equipo interdisciplinario de violencia laboral da lugar a la denuncia, solicitar si así se lo requiere o se necesite, la licencia en la Dirección de Bienestar Educativo-MECCyT según Art. 318 Inciso “ñ”, del estatuto del docente. Es la Subsecretaría de Educación quien avala y otorga dicha licencia.

-Cuando el equipo interdisciplinario de violencia laboral emite el Dictamen y sugiere el cambio de destino laboral, la o el docente puede solicitar el traslado de sus horas y/o cargo (según Resol. N° 2730/20) si así lo requiere.

-Acompañar a las víctimas desde un enfoque interdisciplinario en todo el proceso generado por la violencia laboral.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL



- Elaborar estrategias preventivas que propendan un ambiente de trabajo digno y equitativo.
- Fomentar y practicar el trato educado y respetuoso en todo momento.
- Generar relaciones de confianza.
- Aclarar malentendidos de manera cordial.
- Respetar la vida personal de las trabajadoras y trabajadores docentes.
- Destacar lo positivo del trabajo de otras personas.
- Mostrarse tolerante ante los errores.
- Evitar hablar sobre el trabajo de las demás personas con las que se comparte el espacio de trabajo.
- Realizar críticas constructivas en el momento oportuno.
- Fomentar la cultura del trabajo, basada en el respeto, seguridad y dignidad de la persona, asegurar la no discriminación, la tolerancia, cooperación e igualdad de oportunidades, será indispensable para la prevención de esta problemática.
- Profundizar los canales de comunicación, impulsar las instancias de información y formación de los trabajadores acerca de conflictos laborales y hechos de violencia laboral, posibilitar mecanismos de consulta y asesoramientos, prever procedimientos de prevención, intervención y formación con representantes de los trabajadores, asesorar a las víctimas sobre las vías administrativas y/o judicial para canalizar su reclamo.

Normativas sobre las Violencias en los ámbitos laborales

Las instituciones educativas cuentan con un marco legal para actuar y frenar estas situaciones:

-Convenio 190 de la OIT sobre “Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo” (2019), ratificado en Argentina mediante la Ley N° 27580 (2020). Según la Ley N° 2772 - L (2015), enumera las siguientes formas de violencia laboral: reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, determinando que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

- Ley N° 2023-A (2012), “Prevención y erradicación de la violencia laboral en la administración pública provincial”. -antes ley N° 7006, de nuestra provincia que tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo, fue la primera normativa en tratar la temática y en implementar acciones de políticas públicas tendientes a la

- Ley N° 2772-L (2018) “protocolo de prevención e intervención ante situaciones de violencia laboral en la administración pública”.

- Ley N° 3718 de Violencia Laboral (2022), tiene como base y sustento las leyes provinciales 2023-A y 2772-L, ambas aclaran los procedimientos, definen violencia laboral e identifican los tipos de violencias. Esta Ley incorpora en el Estatuto Docente de la Provincia del Chaco el inciso n) al artículo 318 sobre violencia laboral en el marco de los artículos 5 y 6 de la Ley 2023, el punto 9 del inciso b) del artículo 329, el inciso k) en el artículo 333, el punto 9 del inciso b) del artículo 338 y el inciso j) del artículo 342, Incorporando la licencia por violencia laboral mientras dure el proceso sumarial y el traslado de cargo u horas cátedras si se lo solicita.

-Resolución N° 2730/2020 del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y **Tecnología** que incorpora en el procedimiento para el otorgamiento de los traslados transitorios, la causal de Violencia Laboral, y determinar procedimientos y documentales necesarias a los efectos de la tramitación del mismo.

-Decreto Provincial N° 1311/99 Reglamento de Sumarios para la Administración Pública Provincial establece normas de procedimiento de carácter general y uniforme, para las informaciones sumarias y sumarios administrativos que se instruyen para investigar los hechos, acciones u omisiones que involucren al personal docente y/o administrativo de la Administración Pública Provincial y que pueden generar responsabilidad patrimonial o disciplinaria (Art. n° 2 inc. a.).

- Ley N° 26892 (2013) “Para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas”

El antes, durante y después de las situaciones de conflicto laboral en el ámbito educativo

Las instituciones escolares como organismos estatales deben garantizar espacios de trabajo libres de toda violencia, para ello deben generar estrategias de prevención como lo estipula la Ley 2772-L. En este sentido es primordial poder realizar acuerdos de convivencia

con espacios democráticos de participación entre las y los trabajadores de la educación, efectivizar jornadas informativas que ayuden a generar conciencia sobre el impacto y las consecuencias de las violencias en los espacios laborales y sobre todo estar atentas y atentos a toda manifestación de conflicto

Es por ello que es necesario propiciar espacios de reflexión para acordar criterios de acción dentro de las instituciones acerca del enfoque de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, con respecto al ejercicio de la tarea del adulto en los contextos actuales.

<u>ANTES</u>	<u>DURANTE</u>	<u>DESPUÉS</u>
<ul style="list-style-type: none"> -Mirada y escucha atenta. -Brindar información sobre normativas vigentes. -Jornadas, encuentros, espacios de lectura y acuerdos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Institucionalizar los acuerdos de convivencia entre las trabajadoras y los trabajadores de la educación. -Generar estrategias de acompañamiento para armonizar las relaciones interpersonales que favorezcan el buen clima institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> -Revisar los acuerdos de convivencia entre las trabajadoras y los trabajadores de la educación establecidos de manera institucional. -Reforzar a través de las jornadas de acuerdos de convivencias las estrategias de acompañamiento elaboradas colectivamente.

***Dirección de Bienestar Educativo correo:**

bienestareducativo@elechaco.edu.ar

consultasbienestardocente@gmail.com

Propuestas para realizar en las Instituciones Escolares a fin de elaborar acuerdos de convivencia entre docentes

Debate Institucional sobre ambientes de trabajos Libres de Violencias. Desafío y oportunidades.

Existen situaciones laborales que van desde el conflicto a la violencia. Cuando las relaciones son buenas hay momentos en que las expectativas, las necesidades o las ideas opuestas provocan conflictos. Estos sólo pueden resolverse procediendo con suma cautela, reflexión y empatía mutua.

Cuando se intervienen las instituciones educativas, estas deben incluir la participación activa y democrática de las trabajadoras y los trabajadores docentes, ya sea para encontrar respuestas a alguna situación que generó conflicto, o haciendo lugar a temáticas relevantes como la no discriminación, la aceptación de las diferencias, entre otras, asumiendo con responsabilidad los compromisos acordados.

Cuando se produce la negación de un conflicto en las instituciones educativas, puede generar una escalada que da como resultado una situación de violencia. Esto puede ocurrir frente al ocultamiento y negación de las situaciones complejas, no aceptando las diferencias de opiniones, de criterios, de enfoques, la ausencia de proyectos colectivos de convivencia entre las personas adultas de las escuelas, o una necesaria y oportuna intervención transformadora.

Para ello brindamos dos propuestas de intervención optativas que pueden realizarse en las instituciones educativas.

Primera propuesta de intervención

Objetivos:

- ▶ Analizar la realidad institucional sobre las posibilidades y obstáculos presentes para la implementación de prácticas de convivencia que mejoren el clima laboral.
- ▶ Construir y sostener ámbitos de reflexión y acción para la convivencia laboral.

Actividades propuestas:

La actividad está pensada para realizarse con las y los docentes que están presente en la jornada. Se sugiere trabajar en grupos. Para ello, se proponen las siguientes actividades:

a) Reflexión acerca de la vida y el clima Institucional:

-Dividir en grupos.

-Responder las siguientes preguntas orientadoras:

¿Qué entendemos por clima institucional?

¿Cómo es el clima institucional y laboral en la escuela?

¿Qué factores obstaculizan el buen clima laboral- institucional?

¿Qué aportes podemos brindar para que el clima laboral- institucional mejore?

- b) Debate y Socialización de las respuestas grupales.
- c) Elaborar un listado de lo consensuado en la jornada que sirva de guía para la construcción del acuerdo de convivencia entre las trabajadoras y los trabajadores docentes.
- d) Construcción de un acuerdo de convivencia institucional que sirva de guía de acciones que fomenten la buena convivencia laboral.
- e) Socializar la construcción colectiva del acuerdo de convivencia con todas las y los trabajadores docentes de la institución.

Seguimiento y evaluación

El acuerdo de convivencia podrá ser revisado periódicamente, arbitrando los medios de participación democrática para tal fin.

Recursos: Estatuto del docente Ley 647-E - Leyes - Resoluciones como ser: [la Resolución N°1982/23 "Guía Provincial de Orientaciones para el abordaje integral de situaciones complejas relacionadas con la vida escolar"](#)

Orientaciones generales:

- Fomentar y cuidar la comunicación.
- Asumir las funciones que debe desempeñar cada integrante de la comunidad educativa y respetar las funciones de los demás.
- Analizar críticamente el modelo institucional en función del derecho a la educación
- Favorecer las actitudes proactivas y anticipatorias respetando siempre los marcos legales que rigen la tarea docente. -
- Sobre la organización y convivencia escolar - construcción de la Autoridad Pedagógica Institucional (Ver Autoridades que habilitan y Cuidados: (<https://www.educ.ar/recursos/157478/coleccion-derechos-humanos-genero-y-esi-en-la-es-cuela>)

Segunda propuesta de intervención

Objetivos:

- ▶ Generar espacios para la participación activa y democrática para encontrar respuestas a las situaciones que generan conflictos.

Actividades:

La actividad está pensada para realizarse con las y los docentes que están presente en la jornada. Se trabajará en grupos. Para ello, se proponen las siguientes actividades:

- a) Responder las siguientes preguntas orientadoras, se podrá generar un registro escrito de las respuestas para poder consultar cuando sea necesario:

Cuestionario Guía

1. ¿Por qué cree que es importante una buena comunicación al interior de la institución?
2. ¿Cómo se pueden favorecer unas buenas relaciones interpersonales entre las trabajadoras y los trabajadores?
3. ¿Cuáles son los factores que comúnmente impiden el desarrollo de una adecuada comunicación en su trabajo?
4. ¿Qué estrategias se podrían acordar y aplicar para fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación?
5. ¿Siente que la comunicación actual que se ha generado entre su grupo de trabajo es adecuada o no, y por qué?
6. ¿Usted busca mantener buenas relaciones con sus compañeras y compañeros? ¿Qué ha hecho para lograrlo?
7. ¿Qué acuerdo propone para afianzar los vínculos y la confianza entre las jerarquías y las tareas de cada integrante de la institución escolar?

- b) Debate y Socialización de las respuestas grupales.
- c) Realizar un listado, que puede quedar escrito en afiches, de lo consensuado en la jornada que sirva de guía para la construcción del acuerdo de convivencia entre las trabajadoras y los trabajadores docentes. Por ejemplo: Solicitar el permiso de cada docente antes de entrar a las aulas, dirigirse con respeto a otra u otro miembro de la institución, notificarse de las circulares diariamente, entre otras.
- d) Construcción escrita de un acuerdo de convivencia institucional que sirva como guía de acciones que fomenten la buena convivencia laboral.
- e) Socializar a través de las herramientas digitales o en formato papel, con las y los docentes que no participaron en la construcción colectiva del acuerdo de convivencia.

Evaluación y seguimiento:

El acuerdo de convivencia podrá ser revisado periódicamente, arbitrando los medios de participación democrática para tal fin.

Recursos: PowerPoint- dispositivos electrónicos- Estatuto del docente (Ley 647-E) - Leyes - Resoluciones ([Resolución N°1982/23 "Guía Provincial de Orientaciones para el abordaje integral de situaciones complejas relacionadas con la vida escolar"](#)) Textos.

Orientaciones generales:

Se priorizará la escucha atenta y activa de cada integrante de la institución, buscar aunar criterios que tiendan a instalar y fortalecer el buen clima institucional y elaborar de manera escrita los acuerdos que favorezcan el buen clima institucional.

BIBLIOGRAFÍA:

- Carballada, A. (2008): "La intervención en lo social y las problemáticas sociales complejas: los escenarios actuales del Trabajo Social". Revista Margen, número 48 Ciudad Autónoma de Buenos Aires

-Boff, Leonardo. (2009) Conversaciones, Forum Social Mundial. Brasil.

-Edgar Morin (2013) "Introducción al pensamiento complejo, y Educación" Edit. GEDISA.

-Gattino, S. y Milesi, A. (2013). Paradigma del cuidado: una nueva mirada para pensar las políticas de protección social y las estrategias de intervención. Universidad Nacional de Villa María. Villa María, Córdoba

- Ministerio de Educación de la Nación (2021). Colección de Derechos Humanos, Géneros y ESI. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: <https://www.educ.ar/recursos/157478/coleccion-derechos-humanos-genero-y-esi-en-la-escuela>

-Ministerio de Educación de la Nación Argentina (2021) "Pensar los vínculos en tiempos de pandemia: la escuela como lugar de cuidado". Ciudad Autónoma de Buenos Aires

-Gráfico.diferenciaentreacoso laboral y conflicto laboral <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Ftwitter.com%2Fmobbingmadrid%2Fs-tatus%2F1320774692890906628&psig=AOvVaw1kICZ-eICNjTYx4MsSJhc-v&ust=1690682641140000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0-CBEQjRxqFwoTCKDtmeTpsoADFQAAAAAdAAAAABAE>