



Barrancas, 16 de mayo de 2022

Señores
Directorio y Representantes Gremiales
Colegio de Profesoras y Profesores
Territorio de Barrancas

Muy estimados:

Junto con saludar, me es grato dirigirme a ustedes en respuesta al petitorio que me hicieron llegar el pasado 12 de mayo en reunión con ustedes (Directiva Colegio de Profesoras y Profesores del Territorio de Barrancas) y los representantes gremiales de sus 54 establecimientos educacionales. Para efectos de orden y correlación, he tomado como base el contenido de la misma carta del petitorio, indicando las respuestas o comentarios bajo cada punto, con letra cursiva. Cuando resulte pertinente, antes de entregar una respuesta, he estimado oportuno describir un breve Contexto sobre el cual se hace la pregunta y se entrega la respuesta. Al tenor se señala:

Estimado señor Canales, junto con saludar procedemos a informar que, como docentes pertenecientes al Colegio de Profesoras y Profesores del Territorio de Barrancas, hemos levantado un petitorio de manera urgente en diversos aspectos que impiden el normal funcionamiento del Servicio Local Barrancas y que desde el traspaso a la fecha se encuentran sin solución, y otras generadas durante esta nueva administración. Este petitorio es en respuesta a la presión de nuestras bases al no obtener respuestas a demandas que son urgentes para los y las docentes y nuestras comunidades.

1.- Problemas en remuneraciones: A la fecha hay diferencias en pagos mes a mes, liquidaciones de sueldo con datos erróneos (fecha ingreso, bienios, horas contrato, entre otros) y pero aún, sueldos impagos, situación que ya no puede seguir ocurriendo. No pueden ser los trabajadores los afectados por falta de información y rigurosidad administrativa.

Respta.

Contexto: El Servicio local dispuso a contar del mes de marzo de dos períodos de cierre para liquidar las remuneraciones de cada mes. Los días 10 y 25 de cada mes. Lo anterior, tal como lo conversamos en la reunión para recibir este petitorio, el Servicio Local liquida mensualmente alrededor de 3.800 funcionarios pertenecientes al programa 02, para lo cual cuenta con 25 funcionarios para toda el área de Gestión y Desarrollo de Personas. El cierre al día 10, se liquida a todos los funcionarios



informados, para el último día hábil del mes; el cierre al día 8 (del mes siguiente) se liquidan todos los funcionarios con haberes eventualmente pendientes, nuevos reemplazos y/u omisiones, que son informados hasta el día 25 del mes (anterior).

- Diferencias en pagos mes a mes: Si bien efectivamente se han evidenciado diferencias, éstas están relacionadas en su mayoría por las fechas en que se reportan las diversas problemáticas, dado que muchas de ellas quedan fuera de las fechas de corte con que cuenta este servicio para procesar el pago de los 3800 funcionarios con que cuenta.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de aminorar estas diferencias, es que el 28 de febrero del presente año se realizó una jornada con los directores de establecimientos educacionales y el 7 de marzo con directoras de jardines infantiles, a fin de explicar estos procesos y la participación que les cabe. Posteriormente, se reforzó mediante correo electrónico las directrices relativas a las fechas de corte.

Atendido que estas estrategias, como la realidad lo demuestras y ustedes lo exponen, no han sido suficiente, es que se reforzará la información mediante comunicación formal (el día 17 de mayo) a los directores con todas las fechas de corte de la unidad de gestión de personas, con copia al colegio de profesores.

Además, una vez cerrado el proceso de remuneraciones (10 de cada mes), se citará al delegado del colegio de profesores y a un representante del equipo directivo de establecimiento, para efectos de revisar las diferencias que pudiesen existir y así subsanar las omisiones u errores que pudieren afectar a los funcionarios en su liquidación de sueldos de fin de mes. Con todo, quedará siempre la posibilidad de ajustar en última instancia el día 25 de cada mes.

- Liquidaciones de sueldo con datos erróneos: Los datos de éstas se trabajan, de acuerdo con lo indicado en las REX de traspaso. No obstante, a la fecha se han detectado una serie de errores en éstas, por lo que se está haciendo un levantamiento para modificar la información y solicitar a la Dirección de Educación de Pública (DEP) la rectificación de estas REX cuando sea del caso, toda vez que según establece la norma, el Servicio Local debe regirse por la información allí contenida

- Sueldos impagos: Derivado de todo lo anterior, lamentando lo ocurrido y empatizando con los afectados, estos dos meses han sido -derivado de una mayor formalización de los procesos, especialmente en lo concerniente al cierre de fechas- que se hayan producido situaciones de impagos parciales (bonos, horas reemplazo, etc.) o totales (incorporaciones y nuevos reemplazos) - colocando todos los esfuerzos nuestra parte para subsanarlos dentro de plazo. Con todo, han quedado 5 situaciones pendientes del período que resolveremos dentro de la presente semana.

Desde ya nos parece del todo oportuno conformar una mesa de trabajo y colaboración con el Departamento de Gestión de Persona que permita, con el conocimiento que ustedes tienen de cada uno de sus representados, avanzar lo más rápidamente posible en la normalización de las



remuneraciones que lo precisen y dejar sentadas las bases de colaboración en los procesos mensuales futuros que, entendemos, estarían dispuestos a revisar con nosotros en días previos a los cierres respectivos de mes. Comprendemos que esta no es una materia propiamente gremial, pero su apoyo resulta fundamental en estos momentos para concluir y cerrar temas pasados, lo cual agradecemos de antemano.

2.- Falta de personal, docentes reemplazo y Educadoras Diferenciales: A días del término del primer trimestre nos encontramos con una crítica situación, de falta de docentes reemplazantes y educadoras diferenciales. Producto de este escenario, docentes y educadoras utilizan sus horas no lectivas en tomar cursos y realizar clases, lo que provoca que dejen de atender estudiantes con diversas necesidades para apoyar cubriendo horas en aula, debiendo cumplir con toda la labor administrativa y pedagógica propia de su quehacer sin contar con el espacio para ello, generando un enorme desgaste que constituye agobio y que genera más estrés y enfermedades que requieren reposo. Solicitamos pronta solución y contar con el personal por ley para funcionar debidamente.

Respta.

Contexto: Las dotaciones se encuentran acotadas a la ley de presupuesto tanto en número de horas de contratación, número de funcionarios y recursos disponibles para el pago de estos. En el caso de nuestro Servicio Local, genera un déficit estructural que se ha venido buscando solucionar con el Bono al Retiro Voluntario y otros recursos, no siendo aún posible alcanzar una solución definitiva.

- *Sobre reemplazos: Durante el año 2020 y 2021 dada las restricciones presupuestarias establecidas en las respectivas leyes de presupuesto y las circulares de la fecha, y por la situación de pandemia, se limitó la contratación de reemplazos principalmente de asistentes de la educación como administrativos, técnicos entre otros, a aquellos estrictamente necesarios.*

Luego, para el año 2022 y dada la vuelta a clases presencial, durante la jornada de trabajo con los directores del 28 de febrero, se entrega como lineamiento que se autorizarán sólo las licencias médicas necesarias para ser reemplazadas con el fin de asegurar la continuidad del servicio educativo. Lo anterior, luego de haber efectuado una relocalización del personal docente entre los establecimientos educacionales, que permitiera una mejor eficiencia en este aspecto del reemplazo.



No obstante, al primer trimestre tenemos 1829 licencias médicas¹, lo que ha dificultado extraordinariamente (en un contexto nacional) encontrar docentes de reemplazo.

- *Respecto de las educadoras diferenciales se han realizado asesorías para determinar el número de horas de contrato según la cantidad de estudiantes que presentan necesidades educativas especiales, indicando a cada director el número de profesionales y la cantidad de horas por contrato necesarias, todas ellas autorizadas. Sin perjuicio de lo anterior, hay también un déficit de los profesionales de la educación en esta área, por lo que se ha realizado una búsqueda masiva como, por ejemplo, en empleos públicos, con las universidades que tenemos convenios, así como también conversaciones con DEPROV para la habilitación rápida y oportuna de los postulantes, entre otras.*

Comprendemos lo que esta situación implica para nuestros docentes, en un escenario de retorno a clases presenciales estresante, recargado de atender otras necesidades perentorias, así como de dar y necesitar contención emocional, quienes -sin embargo- profesionalmente y de acuerdo con sus posibilidades, colaboran en paliar estos déficits, dando de sus tiempos no lectivos. No es nuestro propósito desentendernos de esta situación, y mucho menos abusar de esta colaboración, por el contrario, transmitir nuestro agradecimiento a esta entrega, y hacer ver que estamos buscando todas las soluciones a nuestro alcance.

3.- Pago asignación Prioritarios: Otro tema muy importante es el descuento sin reintegro retroactivo de la asignación por docencia en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios a docentes que no rindieron la Evaluación Docente por crisis sanitaria. A la fecha, esos dineros no han sido enviados por CPEIP a los y las docentes afectadas, esperan el reintegro de sus descuentos según lo señala la ley. Exigimos que como Servicio Local Barrancas realicen inmediatas gestiones con el CPEIP para subsanar dicha situación.

Contexto: Es el CPEIP quien administra esta asignación. En tal sentido, lo que ocurre es el no pago (retroactivo) de la misma, conforme a las variaciones de concentración de alumnos prioritarios en los establecimientos. En tal sentido, no hay un descuento propiamente tal.

¹ Durante igual período de 2021 (1er. Trimestre) se cursaron solo 929 licencias médicas, para enfrentar un escenario de retorno a clases presenciales inicialmente previsto para el mes de marzo de aquel año.



Respta.

En una primera gestión se acordó una reunión con la directora del CPEIP y un representante de su directiva, que luego ésta misma directora desestimó. Al efecto, posteriormente, se solicitó una reunión por Ley del Lobby con la misma directora para abordar de manera eficiente la problemática, a la que se asistirá con un integrante del Colegio de Profesores. Estamos a la espera de respuesta.

4.- Deudas pendientes: A la fecha se tienen muchas situaciones individuales sin los pagos correspondientes, que ya han sido notificados por nuestra parte al Servicio Local y siguen sin respuesta (sala cuna, BRP, nono post laboral, bono de convenios entre otros). Exigimos que todas estas situaciones pendientes se solucionen junto a los pagos de remuneraciones de aquí al pago correspondiente al mes de mayo.

Contexto: En relación con todos los haberes provenientes de beneficios de traspaso, nos parece oportuno mencionar que estos representan un volumen equivalente a MM\$4.000 anuales, los que provienen de convenios suscritos por diversos gremios entre cada una de las corporaciones que existían al momento del traspaso en cada una de las tres comunas. Esta situación inédita entre los Servicios Locales complica un tanto más los procesos de remuneraciones puesto que involucra a un gran número de funcionarios con estos beneficios, caso distinto si la mayoría de estos proviniera de DAEM o DEM.

Respta.

Se procederá a regularizar y actualizar todos los pagos pendientes que correspondan, al 30 de mayo y que sean de resorte exclusivo de este Servicio. Respecto de aquellas situaciones que se generan por no transferencia de recursos se harán las solicitudes a las respectivas instituciones (principalmente CPEIP y JUNJI) para proceder a su pago a la mayor brevedad, velando siempre por el estricto cumplimiento de la normativa, y dejándolos al corriente de los casos, de manera que haya plena transparencia de estos caos.

Los bonos de convenios traspasados, a su vez y como comprenderán, en cada oportunidad que se solicitan deben ser rigurosamente revisados, respecto de aquellos que no se pagan de manera permanente si no que se encuentran asociados al cumplimiento de requisitos/metast establecidos en los referidos convenios para no incurrir en faltas administrativas. En cualquier caso, procuraremos avanzar en estas respuestas de manera que esta no supere el mes, una vez hecha la solicitud respectiva.



Aprovechamos de agradecer y hacer notar, la colaboración que la mesa directiva presta en el curso de los beneficios traspasados regulares no mensuales, que oportunamente nos hacen saber a efectos de no ocasionar retrasos en sus pagos.

5.- Infraestructura deteriorada y falta de mantención: Desde el traspaso de los establecimientos y jardines infantiles a la NEP, que estos recintos se encuentran en total abandono, si bien se han logrado algunos arreglos puntuales en establecimientos del Territorio., la mayoría continúan a la espera de arreglos tan básicos como cambio de luminaria, goteras, muros agrietados, falta de techumbre, falta de baños, cambio de gomas en escaleras, falta de internet de calidad, por nombrar algunos. No podemos seguir a la espera, urge que se hagan, a la brevedad, las reparaciones y mantención que cada escuela requiere.

Contexto: El Servicio Local desde sus inicios no contempló, a través del Programa 01, la contratación de funcionarios de mantención y reparación que los establecimientos educacionales requieren. Supletoriamente, por el espacio de tiempo que lo permitía la normativa, se pudo contar con técnicos provenientes de las plantas de los establecimientos educacionales que luego hubo de devolverse a estos. En cualquier caso, siempre fue una dotación mínima e insuficiente para atender las necesidades de 77 unidades educativas. A lo anterior, hay que sumar las condiciones previas de cada establecimiento, diferentes según la comuna de que provenían, a lo que luego se sumó el desuso de estos por la pandemia (cuarentenas, actividades remotas, etc.). En su conjunto, esto ha generado un aumento sustantivo de los requerimientos de reparaciones en el presente año. Es preciso agregar a este escenario las burocracias administrativas que enfrenta un Servicio Público de nuestra naturaleza, que le resta mucha agilidad ante las variadas demandas y urgencias con que requieren ser atendidas y solucionadas (licitaciones, tiempos de publicación, construcción de bases técnicas, etc.), para atender la variedad de necesidades y desperfectos en los edificios mencionados precedentemente. El servicio se torna lento y engorroso. Se agrega a esto, la falta de suficientes recursos, aunque es preciso destacar los aportes extraordinarios que ha recibido el Servicio Local provenientes de fondos centrales aportados por la DEP en los últimos dos años, aunque están afectos a las restricciones administrativas ya explicadas. En general, se han abordado los requerimientos de mayores urgencias, considerando la falta de recursos y personal para abordar toda la gama de necesidades de mantención/reparación de infraestructura.

Respta.

En el contexto que imponen a la fecha las restricciones de recursos humanos propios, el escenario mismo de la pandemia con los recintos cerrados casi dos años, y la disponibilidad de recursos



presupuestarios con que se cuenta, el Servicio Local ha avanzado en seguir mejorando la mantención y mejoramiento de la infraestructura de los establecimientos, a través de un uso más eficiente y oportuno de los recursos aportados desde el nivel central (DEP) y los destinados a proyectos de Conservación. En particular este año, mediante el financiamiento de los recursos asociados al Fondo de Recuperación y Apoyo a la Educación Pública, FRAEP, y la Subvención de Mantenimiento, el Servicio contratará mano de obra especializada para la mantención (preventiva y de reparación) de los establecimientos, mediante la incorporación de eléctricos, gasfiter, soldadores, y maestros generales. Este servicio viene a dar respuesta a las necesidades de los establecimientos, el cual se contratará por un periodo de 12 meses. Los recursos destinados para este servicio son M\$ 709.000, lo que ya se encuentra licitado y adjudicado, por lo que se espera que a más tardar a fines de mayo o principios de junio se comience a prestar el Servicio. A través de esto, se abordarán los arreglos en servicios higiénicos, cambios de luminarias, filtraciones de techos, entre otros.

Por otro lado, este mes (mayo) quedarán publicadas dos licitaciones para seguir avanzando en puntos críticos en los establecimientos, como lo son la mitigación de fecas palomas, y la mantención de áreas verdes.

Cabe señalar que este Servicio ha realizado una inversión de conservación de los establecimientos total a la fecha (2018-2021) de M\$ 7.652.387 en 39 establecimientos. Para el año 2022 el Servicio tiene planificado iniciar 8 nuevos proyectos de conservación nuevos, por un monto total de M\$ 3.320.000, (6 jardines y 2 escuelas).

Sin perjuicio de todo lo anterior, el Servicio Local -al tenor de lo señalado- procurará prestar una mayor atención a las necesidades que las propias comunidades manifiesten, de manera de atender no solo a criterios de eficiencia económica al momento de seleccionar y ejecutar obras, sino también a las razones de bien común que emergen de los propios establecimientos educacionales.

6.- Seguridad: Los establecimientos del Territorio se encuentran sin seguridad, los robos han ido en aumento y no se ha logrado reponer lo sustraído, por parte del empleador. Se hace muy necesario contar con guardias y sistemas de seguridad que velen por los escasos recursos e implementos que tanto cuesta obtener, y que su pérdida afecta a las comunidades, día a día.

Contexto: El Servicio Local heredó servicios externos de seguridad junto con una dotación de vigilantes, muy mayor, que presta servicios nocturna y diurnos en establecimientos del territorio -no todos-, el cual se ha visto muy diezmado -por la edad de estos mismos y sus enfermedades de base- a partir de la pandemia. Respecto de los servicios externos, estos superaban el valor anual de los MM\$ 1.500, costo que resultaba imposible de sostener dado el déficit estructural del Servicio ya mencionado precedentemente. Al efecto, se suspendió el servicio externo en el segundo semestre



del año 2020. Durante aquel año y el primer semestre del año 2021 la tasa de robos no fue superior a la existente con anterioridad a la suspensión de este servicio, amén de los recortes que sufrió el servicio de vigilancia con guardias propios producto de la pandemia y las enfermedades de base que estos padecían. Sin embargo, hay que reconocer que la delincuencia comenzó a hacer más estragos en nuestras dependencias a partir del segundo semestre del año pasado y lo que va de este, en tasas y modos inéditos hasta el momento, fundamentalmente por lo reiterativos en un mismo lugar y los niveles de vandalismo que van más allá de los sustraído.

Comprendemos lo que afecta a nuestras comunidades cada vez que sus dependencias son afectadas por esas sustracciones y actos vandálicos. En cualquier caso, nada supera -ni remotamente- el costo en que se incurría como fue dicho en el párrafo precedente. Por lo demás, y como es su deber, el Servicio Local ha repuesto la materialidad básica y necesaria para operar, como han sido los materiales de limpieza o sanitarios. Dentro de las posibilidades presupuestarias se han repuesto equipos y otros.

Respta.

Hemos ido proporcionado guardias externos -muy excepcionalmente- en aquellas dependencias, especialmente jardines infantiles, que lo han necesitado por la frecuencia y tipo de robos y vandalismos.

Sin perjuicio de lo anterior, se han realizado gestiones con los 3 municipios que abarcan el territorio así como con el plan cuadrante de Carabineros para solicitar reforzamiento en las rondas que se realizan, acogiendo la solicitud, pero viéndose limitados por la falta de personal, ya sea municipal como de carabineros, dado la complejidad del territorio.

A la vez, estamos cotizando sistemas de videocámaras de seguridad con alarmas que puedan ser utilizadas en conjunto con las comunidades y la colaboración municipal -que siempre ha estado dispuesta en las tres comunas- para avanzar en un sistema de seguridad más confiable.

Cualquier otra solución, pasará por una solución de tipo presupuestaria que permita contar con recursos para el efecto.

7.- Deficiente funcionamiento del Departamento Jurídico: Una de las situaciones más complejas de abordar como gremio ha sido la poca capacidad resolutoria del Departamento Jurídico del Servicio Local, que presenta demora incluso de años en dar respuesta y solución a diversos temas, entre ellos, resoluciones para titularidad, sala cuna, sumarios sin respuesta a la fecha (3 años de espera),



desvinculaciones con procedimientos no acordes a la ley, algunos considerados faltos de criterio y poco transparente (sumarios). Exigimos a la brevedad la revisión profunda de este Departamento para obtener resultados y resoluciones requeridas de hace tiempo.

Contexto: El Departamento Jurídico del Servicio Local cuenta con seis profesionales y un asistente. Uno de los profesionales oficia como Jefe del Departamento. Las funciones y responsabilidades de este son variadas, especializadas y complejas, todas circunscritas al ámbito normativo y legal de actuación del Servicio. Abordan materias del ámbito correspondiente a la calidad de Servicio Público, como a la de su calidad de sostenedor. En tal sentido, enfrenta materias que involucran a los 4.000 funcionarios de los programas 01 y 02 y, en rigor, a los 23.000 estudiantes y párvulos. Atiende asuntos referentes a estatuto administrativo, estatuto docente, estatuto de asistentes de la educación, así como del sancionar todos los actos administrativos del Servicio Local mediante resoluciones, conoce de las denuncias y se hace parte de todos los procesos llevados por la Superintendencia de Educación, atiende todas las materias que vinculan al Servicio con la CGR, lleva todos los procesos judiciales ante los diversos tribunales de justicia en representación del Servicio Local, y lleva adelante la supervisión de la totalidad de sumarios y la ejecución de la casi totalidad de los mismos, entre una población de casi 4.000 funcionarios como fue señalado. Desde luego, atiende todas las consultas legales y normativas que emergen de la administración del servicio en ambos programas (01 y 02). Adicionalmente, está a cargo de tutelar todos los procesos que conlleva la Ley de la Transparencia. Lo anterior, a título descriptivo y general.

Respta.

Relativo a los sumarios, se tomó la decisión de descentralizar una gran mayoría del Departamento jurídico, para darles mayor celeridad dentro del servicio en atención a la acotada dotación del departamento y el alto volumen de estos. Cabe indicar que hay sumarios que se encuentran en CGR y por tanto para resolverlos se debe esperar la toma de razón de estos. Por su parte, respecto a los temas de salas cunas y titularidad, se está trabajando colaborativamente con el área de Gestión de Personas para acelerar los procesos relativos al año 2022, encontrándose ya subsanados aquellos relacionados a otros años.

Respecto al juicio de valor sobre su capacidad resolutoria, aunque comprendemos la espera de algunos, nos parece del todo precipitada concluir sobre la misma, atendida la poca experiencia institucional que existe respecto al funcionamiento y la calidad con que debe comprenderse la tarea de un buen Departamento Jurídico en un Servicio Local de Educación Pública, atendida las materias que resuelve, la dotación de sus funcionarios en ambos programas y los recursos presupuestarios involucrados. Sí podemos señalar que el Departamento Jurídico busca apearse estrictamente a la



norma en su actuar, privilegiando la calidad de su trabajo en la sustancia de la materia, por sobre el volumen y la rapidez per se. Sólo podemos afirmar que cada uno de sus actos que se dicta se encuentra fundamentado según establece la normativa vigente.

Lo anterior, no obsta a que estudiemos conjuntamente las materias que fuese preciso priorizar en favor de nuestros funcionarios, sin con ello descuidar la calidad de la gestión en su conjunto, que en definitiva es la única garantía de la legalidad y validez de nuestros actos administrativos.

8.- Evaluación Docente: En relación con el agobio y la poca preocupación por el bienestar socioemocional de los docentes frente a la presencialidad, exponemos lo siguiente:

- ✓ Si la ley mandata la ejecución del proceso de evaluación docente para el presente año, exijamos los tiempos no lectivos para el desarrollo del proceso.
- ✓ Capacitaciones pertinentes y de calidad por parte del empleador para que se lleve a cabo un proceso lo más beneficioso posible para los y las profesoras del Territorio de Barrancas.

Respta.

No nos parece dejar pasar la afirmación aludida al Servicio Local respecto a que ha existido poca preocupación socioemocional de los docentes frente a la presencialidad. Cabe señalar que el Servicio Local se debe, como se ha venido señalando de distintos modos, a sus 3.800 funcionarios. En tal sentido y con los recursos humanos y financieros de que dispone, ha intentado abordar la contención emocional de sus docentes y asistentes de la educación en todas sus formas -recursos, planes y lineamientos- desde los comienzos de la presencialidad. Tampoco hemos dudado, antes de que salieran las leyes respectivas, de acceder a la postergación de la evaluación docente, como ocurrió en 2020, comprendiendo la situación de nuestros docentes. El plan Rencuentro en Barrancas de 2021 se focalizó de manera especial en las duplas psicosociales, a fin de que estas pudieran colaborar en dar una mejor contención emocional a todas las comunidades en el retorno parcial a clases presenciales en el segundo semestre de 2021.

El plan de Formación y Desarrollo Profesional ha estado siempre en sintonía con cada comunidad educativa, dejando el espacio a la participación y las necesidades de formación profesional en particular, buscando articular una oferta de opciones de capacitación pertinentes y necesarias que creemos no existían con anterioridad en el Servicio. Sí creemos que podemos avanzar en proyectos más interesantes de autogestión en capacitación para abordar materias y productos interesantes para la comunidad. Podrán faltar opciones, es cierto, pero depende también como conversa cada comunidad a su interior para que se conozcan, y en eso estamos abiertos a ayudar para que exista



el espacio real de participación en búsqueda de opciones reales y de interés, por ejemplo, fortalecer e Intencionar mejor el liderazgo directivo.

Podemos revisar en conjunto el contenido de las capacitaciones que hemos ejecutado estos años y con ello ponderar su pertinencia y validar mejor los planes futuros y de ser preciso, mejorarlos.

Por último, cualquiera sea lo mandado por la ley respecto a la evaluación docente 2022, el Servicio Local no dudará en colaborar en cualquiera de los sentidos. Nunca hemos pretendido usufructuar de las horas que a cada docente le pertenecen para su formación en este y otros ámbitos, porque consideramos que es un recurso destinado a la formación del mejor y más valioso capital del Servicio. Si esto estuviese ocurriendo, agradecemos nos lo hagan saber para corregirlo.

El Directorio del Colegio de Profesoras y Profesores de Barrancas, ha logrado desde el traspaso a la fecha mantener una cordial y respetuosa comunicación con la Dirección Central del Servicio Local, apoyando e insumando de toda información requerida con el fin de agilizar diversas situaciones a las que como docentes nos hemos visto enfrentados, ya sea en los pagos, trato, documentación requerida, acompañamiento y seguimiento a docentes que han sido perjudicados con el extravío de la documentación presentada para diferentes fines, situación que no puede seguir ocurriendo. También actuamos como intermediarios y acompañantes de profesoras y profesores que lo requieran a cualquier circunstancia, que no han sido pocas, entre ellas: Reubicaciones de establecimientos, desvinculaciones, denuncias realizadas por malos procedimientos dentro de los establecimientos, situaciones de salud de colegas, acompañamientos y asesoría jurídica, procurar el bienestar socioemocional de compañeros y compañeras, entre muchas otras gestiones que realizamos a diario, y que permiten evidenciar las falencias del sistema educativo, en especial la poca rigurosidad y mal manejo en algunos casos, que se ha ejercido durante la implementación y puesta en marcha de los Servicios Locales. Como primer Servicio Local de Chile, creemos que deberíamos ser ejemplo para el resto, pero ante lo expuesto anteriormente, sabemos que no es así. Tenemos la esperanza que esta situación pueda comenzar a revertirse, evitando así no tener que recurrir a un proceso movilizador ascendente que exija el cumplimiento de la ley, ya que la mayoría de los y las docentes del territorio nos hemos visto afectados en uno o más puntos de los que requieren pronta solución.

Exigimos que el martes 31 de mayo ya debemos tener solución a los problemas de remuneraciones y deudas pendientes. Como también fecha de solución a las otras temáticas planteadas.

Además, solicitamos poder ser parte de reuniones con diferentes estamentos gubernamentales vinculados a los Servicios Locales, a fin de poder estar bien informados y aportar a la mejora de



condiciones de las comunidades del Territorio, tal como se nos ofreció en la fundamentación para aplicación de la ley NEP.

Esperamos muy sinceramente haber podido dar respuesta de la forma más clara y amplia posible a las opiniones, consultas y peticiones que nos han entregado por intermedio de este petitorio. Resta, por supuesto, mucho por concretar sobre la misma trabajando en conjunto las propuestas hechas en cada punto. Compartimos muy profundamente con ustedes la afirmación de mantener una cordial y respetuosa comunicación, tal como lo señalan, dado que esto no responde a una improvisación de nuestra parte, sino a una objetiva convicción de que así debe ocurrir con todas las instancias gremiales, y con todo funcionario del Servicio Local, para construir un verdadero proyecto educativo de tenor público, integral, inclusivo y de calidad, y porque efectivamente hemos buscado poner siempre todos los esfuerzos reales y concretos para que así sea, en especial de parte de esta dirección ejecutiva y como la autoridad ministerial lo espera de un servicio público. Desde luego, estamos conscientes de que no siempre hemos podido brindar la respuesta que buscan y objetivamente se merecen, pero tengan la seguridad de que aquello no ha faltado por principios y convicciones, sino por las posibilidades que nos brinda un proyecto de esta envergadura, en ciernes, en crecimiento, fundacional e inédito, que requiere del aporte y paciencia de todos para hacerlo una realidad educativa hoy que se transforme en un mejor proyecto de vida para cada uno de nuestros estudiantes y párvulos. Así lo esperan, de seguro, sus familias, pensando y soñando un futuro mejor, más digno y lleno de posibilidades para sus hijas e hijos. Cualquiera sea nuestra posición o intereses institucionales, creo que siempre debemos coincidir en esto para comunicarnos, comprendernos y buscar la mejores soluciones a nuestro alcance.

Contamos con ustedes para avanzar en el desarrollo de esta NEP y desde ya los haremos partícipes de las conversaciones y aportes que sean necesarios, porque su opinión es fundamental.

Reciban un sincero y cordial saludo,

Patricio Canales Ríos
Director Ejecutivo
Servicio Local de Educación Pública de Barrancas