

Política Nacional de Convivencia Educativa

Academia de música Pedro Aguirre Cerda
2024-2030



ÍNDICE

Política Nacional de Convivencia Educativa	05
I Conceptos Fundamentales	05
i.i Convivencia Educativa de la Institución	05
i.ii Convivencia y Clima en la Institución	06
i.iii La ética del cuidado y la no discriminación	07
i.iv Ley de Inclusión	08
i.v Conflictos	08
II Protocolos	09
ii.i Protección al menor	10
ii.ii Prevención de conflictos	11
iii.iii Denuncias internas acerca de la falta a estas políticas	12
III De las reflexiones y actualizaciones	13
iii.i Referencias	14

Política Nacional de Convivencia Educativa

Política Nacional de Convivencia Educativa son las bases y lineamientos orientadores transversales en todo grupos humanos y contexto educativo, creado con el objetivo de promover el diálogo y la reflexión de las interacciones humanas dentro de una comunidad determinada. Esta política entiende que las relaciones y vínculos que se generan en contextos de niños, jóvenes y adultos son dinámicas y están en modificación constante; así también dentro de estos cambios, se construye un clima de convivencia social en el cotidiano y en lo particular de cada grupo humano.

La Política Nacional de Convivencia Educativa, desde ahora señalada como PNCE, se expresa como **“una función orientadora y articuladora del conjunto de acciones que los actores emprenden y emprenderán en favor de la formación de valores de convivencia”** (MINEDUC 2002, p. 22). Se actualizaron tres aspectos formales de la convivencia nacional educativa sin importar género, edad y actividad; actualización que transforma aspectos legales y culturales en los niveles de reforma educacional, normativa interna y normativa legal en territorio chileno.

I Conceptos Fundamentales

II CONVIVENCIA EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN :

La **Convivencia Educativa** por definición se entiende como las interacciones y relaciones entre las personas, tanto en el cotidiano vivir como en contextos formales. Se trata de un proceso de interacción complejo que afecta transversalmente al quehacer de la institución. Combina un desarrollo socioafectivo y democrático en paralelo a las actividades y desarrollo de grupos humanos que competen a la institución. Como indica la política nacional chilena, la convivencia en contextos de aprendizaje es un proceso cultural y social permanente y dinámico, que

se construye y modifica en medidas concretas que afectan la cotidianidad de sus integrantes.

En respuesta a las medidas y acciones que la convivencia y la institución toman en su conjunto, la convivencia educativa de una institución es el conjunto de declaraciones formales e informales sobre modos de convivir¹ que se dan entre integrantes de una comunidad educativa que configuran su sentido de pertenencia a este grupo. Esta cultura o modos de convivir propia de la institución que quiere ser un formador de conductas y tradiciones se manifiesta en, por ejemplo, la ausencia o presencia del buen trato, el abordaje de conflictos a tiempo y con respeto; la valoración entre pares y el derecho a la conversación democrática y justa sobre temas contingentes.

I.II CONVIVENCIA Y CLIMA EN LA INSTITUCIÓN:

La Convivencia y Clima en la Institución responden a la definición anterior y se entiende como la percepción de los integrantes acerca de la comunidad que conforman y cómo las relaciones interpersonales y el ambiente que produce afecta al desarrollo de las funciones propias de la institución. Para una convivencia y clima propicio y seguro, la percepción inicia en un trato cotidiano cordial, en la ausencia de hechos de violencia tanto física como emocional y/o psicológica y en la oportunidad de resolver conflictos antes que estos puedan perjudicar el clima de grupo y apropiación de la institución (cultural y social). Según las guías de “Pongamos Foco en la Convivencia” de contextos educativos 2024, las pautas de comportamientos de grupo afectan directamente en la percepción de los mismos participantes de la comunidad, acerca de las interacciones que allí acontecen. La responsabilidad de convivir con otros involucra la comprensión de temas como el manejo adecuado de un conflicto y la prevención del acoso y la violencia, así mismo requiere una adecuada actualización de la información de los lineamientos que el

¹ Convivir, en el contexto de la Academia de música Pedro Aguirre Cerda, se refiere a los valores esenciales del buen trato tales como el respeto mutuo en palabra y acción, el derecho a la no discriminación y a compartir en ambientes sanos.

estado chileno y la institución en particular han designado como básicos en uno, varios o todos los grupos por igual.

I.III LA ÉTICA DEL CUIDADO Y LA NO DISCRIMINACIÓN:

La ética del cuidado y la no discriminación es el principio que conforma las bases políticas y reglamentarias de las instituciones. En ella se definen los protocolos y seguimientos que son derecho y deber de todos los integrantes de una institución del Estado. Las dimensiones que componen las políticas en donde se basan los reglamentos de convivencia son los siguientes:

- a) **FORMATIVA:** La dimensión de tipo formativa se refiere a una serie de actividades que tienen por objetivo educar a los miembros de la comunidad, para que puedan conversar y analizar aspectos de la prevención de la violencia y el cuidado de la salud mental. En esta dimensión es pertinente realizar preguntas tales como “¿Cuáles son los beneficios emocionales que trae en usted el aprendizaje de la música en esta institución? ¿Cómo es el trato diario en la institución hacia usted y a otros?”.
- b) **MODOS DE CONVIVIR:** Se refiere a las instancias reflexivas que requieren actividades de participación en donde surgen momentos de confianza y se afianzan las acciones propias de la cultura creada en aquella comunidad en particular.
- c) **GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA:** Gestión permanente y constante del buen trato y el ambiente profundamente respetuoso y armónico en todas y cada una de las actividades que la institución realiza. Se trata del resultado de las dimensiones anteriores, y por lo tanto la consecuencia del ejemplo y perseverancia de los grupos humanos que tienen una alta visibilidad en el grupo y que representan todo lo que el reglamento y las bases nacionales indican como condiciones mínimas para una buena convivencia social, emocional y educativa.

I.IV LEY DE INCLUSIÓN:

Ley de Inclusión está contenida en la Ley 21.015 responde a la necesidad de que las instituciones en el territorio chileno garanticen modos de convivir en base a tratos de respeto mutuo; así también se comprometan con las acciones que ayuden a disminuir o eliminar barreras para la educación, la participación y la socialización de todos los participantes de la comunidad. La ley de inclusión invita a las instituciones a considerar la discapacidad como una forma más de pertenecer al grupo, sin necesidad de que ésta constituya una limitación.

Trabajar en las garantías que permiten la inclusión plena de todos los participantes de la comunidad implica la observación, la detección de conflictos, la gestión oportuna y la transformación de hábitos cotidianos en favor de la inclusión si así fuese necesario. Debido a que la transformación que vive día a día la comunidad que habita en un espacio educativo y en un contexto social diverso, se deben aplicar las dimensiones de la categoría de la ética del cuidado y la no discriminación, que implican formar, enseñar y gestionar conflictos con todos los integrantes de la comunidad.

I.V CONFLICTOS:

Conflictos² son el desafío mayor que tienen las políticas de convivencia en contextos educativos. Se trata de una oportunidad real y empírica para que la comunidad conviva con los principios de respeto y buen trato en respuesta a este fenómeno. Una adecuada gestión de la resolución de conflictos puede ser ejemplificadora para toda la comunidad que allí convive.

La cartilla nacional de la convivencia con justicia, democracia y paz indica que el primer paso es el reconocimiento del conflicto percibido y los sentimientos generados a partir de dicho conflicto. También es importante determinar si el conflicto en cuestión entra en las siguientes categorías:

² Según el documento para la ciudadanía, los conflictos no pueden calificarse de “buenos o malos”. Se trata de un fenómeno percibido por la convivencia y el clima de la institución como una serie de hechos tanto unilaterales como sociales de acoso y/o violencia física, psicológica y/o emocional para sí mismo y para otros.

- a) Falta a las políticas de convivencia, que consiste en el respeto y buen trato (faltas de respeto físicas y/o verbales incluyendo el acoso y la violencia³).
- b) Discriminación por etnia, nacionalidad, religión o creencias.
- c) Vulneración de derechos de los niños, jóvenes y/o adultos por medio del abuso y/o la violencia física, psicológica y/o emocional.

II PROTOCOLOS

II.I OBJETIVOS:

Protocolos se refiere a los mecanismos que utiliza una institución y que son de conocimiento de la comunidad para actuar en determinados conflictos o amenazas. Por lo tanto, el principal objetivo de los protocolos es la contención del conflicto y la adecuada gestión de la amenaza, para poder proteger a los involucrados de sí mismos o de otros. La hoja de ruta o carta de navegación que se construye con el propósito de lograr objetivos definidos, se traduce de la siguiente forma:

- a) Informar, detectar y denunciar oportunamente a toda la comunidad que integra la institución; ya sea en instancias formativas como de gestión de convivencia y así mismo en cualquier instancia formal o no formal donde este marco regulador sea requerido.
- b) Aplicar la justicia colectiva por el derecho de sus ciudadanos a solucionar problemas y hacer uso libre de espacios y actividades sociales del estado de Chile.

Tipos de protocolos:

- c) Protocolos que activen el enfoque de los derechos de la niñez;
- d) Protocolos que activen el enfoque de género y la no discriminación;
- e) Protocolos que activen el enfoque de la no violencia.

³ La violencia es entendida como el uso intencional de la fuerza física y/o psicológica o emocional de una persona sobre otra, con el objetivo de transgredir sus límites y dominar u obtener algo.

II.II PROTECCIÓN AL MENOR:

Protección al menor resguarda los derechos de los niños definidos en la UNESCO 1990 y por la no vulneración a sus derechos tanto en la institución (clases, interacciones con otros niños, etc.) como en su hogar familiar. Si se observa, detecta o surge un conflicto en torno a este punto, el protocolo de activación se divide en dos partes:

a) LA DEVELACIÓN

1. Escuchar al niño/a que relata tomando una actitud de contención y evitando juicios sobre las personas o situaciones que se detallan. Mantener la calma y no afectar ni interrumpir la develación del niño.
2. No indagar detalles innecesarios, no interrumpir, demuéstrole que comprende lo que le está diciendo. Es importante no ensuciar el relato con comentarios o expresiones innecesarias, ya que posteriormente este relato debe registrarse en un papel que tenga la información lo más exacto posible.
3. Infórmele que recibirá apoyo y atención. Exprésele que lo contado será resguardado, pero informado a la autoridad correspondiente para su protección.

b) LOS MECANISMOS INSTITUCIONALES

1. El primer involucrado es el especialista que recibe el reporte de la persona que contiene la develación del niño.
2. Se inicia una investigación con adultos quienes están en el entorno institucional y/o familiar del niño para recabar antecedentes.
3. Se cita a los padres o cuidadores del menor a una reunión antes de 24 horas de sucedida la develación, para presentar los antecedentes recabados. En la presunta vulneración de derechos graves constitutivas de delito como lesiones físicas graves, abuso sexual infantil o violencia intrafamiliar, la institución debe realizar la denuncia al organismo estatal que corresponde en el mismo plazo de tiempo.

II.II PREVENCIÓN DE CONFLICTOS:

Prevención de conflictos permite construir una cultura de convivencia democrática dentro de la comunidad. Se trata, en primera instancia, de las medidas que evitan que la configuración de situaciones y/o personas conflictivas se concrete. Se refiere a las instancias formativas, de aprendizaje y de gestión de la buena convivencia, apostando porque la forma de vivir, las tradiciones, los hábitos y la comunicación respetuosa y oportuna. Por esto, primeramente, el objetivo es la promoción general de una buena convivencia que respeta las diferencias de opiniones y cualquier otra diferencia. Dicho en otras palabras, la institución demuestra con hechos que está creando una cultura de la buena convivencia.

Sin embargo, en segunda instancia y con la experiencia formativa incorporada en el conocimiento de todos los integrantes de la comunidad, la prevención de conflictos asciende a aspectos transformadores como desarticular acciones violentas de acoso verbal o físico, eliminar palabras o expresiones despectivas hacia si mismo o hacia otros; solicitar reunión o entrevista con uno o varios integrantes sorprendidos en actividades violentas, inclusive acciones perpetradas en las inmediaciones o en categoría de representación de la institución educativa que permita una lectura irrespetuosa del grupo o comunidad.

Dentro de sus atribuciones, estas políticas solicitan evaluación psicológica y/o psiquiátrica a aquel o aquellos participantes de la institución que hayan sido sorprendidos en acciones violentas⁴; como consecuencia, entonces, se evaluará la posibilidad de evitar que dichas personas participen de actividades formales que representan a la institución (performance, presentaciones, exposiciones, etc.). Las principales razones de evaluar la participación de una o más personas con algún grado de violencia en su convivencia diaria es la obligación de la protección del grupo, en donde cada participante de la institución puede exigir la garantía de ser respetado y bien tratado sin condiciones. Las indicaciones constituyen lo siguiente:

⁴ Otro ejemplo de acciones violentas es el descrédito o crear irrelevancia de la opinión de uno o más participantes del grupo (ser ignorado); faltar a la ética de la convivencia en desmedro de la honra y/o la autoestima o valor de uno u otra persona (palabras o acciones que dañan la imagen y/o autoestima de una o más personas). Estos ejemplos son centrales en la violencia psicológica y/o emocional.

a) OBSERVACIÓN DE CONFLICTOS

1. Si un participante de la institución educativa es testigo directo o indirecto de un hecho ocasional o recurrente de maltrato o violencia detallados en este documento, tiene la obligación de informar a la autoridad correspondiente. Sin importar la frecuencia o gravedad del maltrato, la responsabilidad de observar y avisar o denunciar es vital para evitar que los conflictos escalen a acciones graves o gravísimas.

2. La autoridad (profesor, directivo, psicólogo, administrador u otro) debe tomar nota y solicitar una entrevista con la persona que fue observada en un tipo de maltrato. En un horario diferente convocar también a la persona que sufrió maltrato. Estas entrevistas pueden ser grabadas en audio y/o video para facilitar su transcripción y evitar términos erróneos. Analizar y contrastar ambos relatos con al menos un especialista del área de la salud mental (interno o externo).

3. Se solicita un informe psicológico y/o psiquiátrico del estado mental actual de las personas involucradas. La persona maltratada puede solicitar que la institución le preste el convenio, servicio o consejo sobre la atención de salud mental. En el caso de la persona sorprendida en una conducta abusiva, debe traer un informe de un profesional de salud mental que indique si el participante en cuestión puede formar parte de una comunidad y ceñirse a las bases de buen trato y respeto descritas en la PNCE. Esta evaluación también puede contar con el convenio, servicio o consejo de la misma institución, con el objetivo de facilitar asistencia quienes se han visto involucrados en estos supuestos hechos. El informe será determinante, ya que retiene el derecho del maltratador o abusador a la participación activa en eventos que impliquen la representación de la institución (concierto, muestra, galería, etc.)

La retención de la participación en eventos masivos es una acción que protege el clima del grupo que representará a la institución en público. La obligación de las autoridades de la institución es promover la PNCE y asegurar su cumplimiento en totalidad ya que una de sus principales funciones es el derecho a la educación y clima sin discriminación ni violencia alguna.

II.III DENUNCIAS INTERNAS ACERCA DE LA FALTA A ESTAS POLÍTICAS:

Denuncias Internas acerca de las Faltas a estas Políticas es la última instancia que cuenta una institución pública para aplicar la PNCE y está dirigida a todos los participantes sin excepción. Se trata de aspectos legales en los que se han observado o se han investigado hechos graves de faltas mayores a las descritas en este documento. Para situaciones de vulneración de derechos, se debe tener en cuenta las entidades responsables de las siguientes faltas:

1. Requerimiento de investigación en la Superintendencia de Educación, referido a maltrato y/o abuso en contexto de clases.
2. Asistencia social por maltrato en el hogar, en donde integrantes de la institución han sido testigos o han tomado testimonios de que el menor de hogar no está contando con la cobertura mínima de sus derechos.
3. La policía local para tomar la denuncia de delitos o crímenes tales como violación o abuso sexual; estupro, consumo de alcohol y/o drogas; robos, violencia; estigmatización o discriminación con publicidad en la institución, ya sea en contexto de su representación o en su cotidiano, considerando también la institución como infraestructura a sus inmediaciones.

III DE LAS REFLEXIONES Y ACTUACIONES

III.I DE LAS REFLEXIONES Y ACTUALIZACIONES DEL PRESENTE DOCUMENTO

El **p** principal objetivo de este documento fue brindar las actualizaciones acerca de las bases de la política nacional de convivencia y facilitar su difusión por medio de la síntesis de sus principales conceptos. El continuo desarrollo y crecimiento de las instituciones chilenas han demandado un mayor trabajo en el clima y convivencia en contextos educativos, así también mayor compromiso por parte de sus autoridades. Las reflexiones y actualizaciones posteriores debieran realizarse en jornadas de reflexión al menos una vez al año, considerando su lectura y aplicación a su realidad y contexto social.

III.II REFERENCIAS:

- <https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2024/05/Politica-Nacional-de-Convivencia-Educativa-MINEDUC-2024.pdf>
- <https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2024/05/Plan-de-Accion-PNCE-MINEDUC-2024.pdf>
- <https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2024/06/Cartilla-6-Aprender-a-convivir-con-justicia-en-democracia-y-en-paz.pdf>
- <https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/>
- https://focoenlaconvivencia.mineduc.cl/custom/pdf/Guia_Apoderados.pdf
- https://focoenlaconvivencia.mineduc.cl/custom/pdf/Guia_Docentes_y_asistentes_de_la_educacion.pdf
- https://focoenlaconvivencia.mineduc.cl/custom/pdf/Guia_Estudiantes.pdf