

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

VALPARAÍSO

Valparaíso | Juan Fernández

Escuela D-272
Almirante Juan José Latorre Benavente
Valparaíso



REGLAMENTO INTERNO DE LA
CONVIVENCIA EDUCATIVA
Y
PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN
2024 - 2026

*Siempre que sea posible la **Escuela Juan José Latorre Benavente** intentará usar un lenguaje inclusivo, no discriminatorio, ni sexista. En caso que sea pertinente, se usará el masculino genérico, que la gramática española entiende que representa a hombres y mujeres en igual medida.*



Esc. Juan José Latorre Benavente
Valparaíso
2024 - 2026





ÍNDICE

Índice	3
Presentación	6
Datos relevantes del establecimiento	9
Organigrama institucional	11
Lineamientos institucionales: Visión, Misión y Sello Institucional	12
Capítulo I: Aspectos generales	13
capítulo II: Derechos y Responsabilidades de los miembros de la Comunidad Educativa	15
Capítulo III: Normativas de Convivencia Educativa	33
Bases de la Convivencia Educativa	33
Ejemplos de tipología de las faltas: Leves, Graves y Gravísimas; y protocolos de actuación.	36
Capítulo IV: Protocolos de actuación / 1. Aspectos generales de una vulneración de Derechos	49
1.1 Protocolo de actuación frente a sospecha y vulneración de derechos	53
2. Protocolo de actuación ante agresiones y hechos de connotación sexual	59
3. Aspectos generales ante abuso sexual infantil	60
3.1. Protocolo de hechos de connotación sexual	61
4. Protocolo de actuación ante ideación suicida.	67
5. Protocolo de actuación ante situaciones de desregulación emocional y/o conductual de estudiantes	76
6. Protocolo de actuación ante situaciones de maltrato, acoso escolar o violencia entre miembros de la comunidad educativa	88
6.1 Protocolo de actuación ante maltrato entre estudiantes	89
6.2 Protocolo de actuación ante maltrato de adulto a estudiante	90
6.3 Protocolo de actuación ante maltrato de apoderado a funcionario	92
6.4 Protocolo de actuación ante maltrato de funcionario a apoderado	93



6.5 Protocolo de actuación ante maltrato entre funcionarios	94
7. Protocolo de actuación ante regulación referida a los procesos de admisión	95
8. Protocolo de actuación para normalización en el aula	96
9. Protocolo de actuación para la Distinción a los Talentos Y Virtudes de Estudiantes del establecimiento de Pre-Básica a 8° Básico	97
10. Protocolo de actuación ante caso de agresión fuera del establecimiento educacional, que afecte a estudiantes de la comunidad educativa	98
11. Protocolo de actuación ante caso de agresión a través de medios tecnológicos, ejercida o que afecte a estudiantes del establecimiento educacional	99
12. Protocolo de actuación ante caso de embarazo, maternidad y paternidad	101
13. Protocolo de actuación ante situaciones relacionadas a drogas y alcohol	102
14. Protocolo de actuación ante caso de ausentismo escolar de los y las estudiantes	105
15. Protocolo de actuación para retiro de estudiantes durante la jornada escolar	108
16. Protocolo de actuación para realizar entrevistas con integrantes de la comunidad educativa.	109
17. Protocolo de actuación para implementación de las Salidas Pedagógicas Culturales y Patrimoniales.	110
18. Protocolo de actuación para participación de estudiantes en salidas pedagógicas culturales y Patrimoniales.	111
19. Protocolo de actuación ante aviso para atrasos, ausencias, permisos administrativos y/o licencias médicas de los y las funcionarios y docentes de la escuela	112
20. Protocolo de actuación para cancelar participación en Ceremonias y actos cívicos	114
21. Protocolo de actuación ante enfermedades crónica en estudiantes	115
22. Protocolo de actuación ante accidentes escolares	116
23. Protocolo de actuación de normativa en vestimenta y accesorios en niños, niñas y adolescentes, quienes cursan de NT1 a 8vo básico	120
24. Protocolo de actuación del régimen de horario	122



25. Protocolo para la rendición de exámenes libres y validación de estudios	125
26. Protocolo para el uso de estufas en las salas de clases y oficinas	134
27. Protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual del Servicio de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández	138
28. Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo y del Acoso Laboral y Sexual del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández	155
ANEXO 1: Formulario de Denuncia Maltrato, Acoso Laboral y Sexual	180
ANEXO 2: Declaración Individual de Accidente Escolar	185
ANEXO 3: Ficha de Protocolo de Enfermedades Crónicas en Estudiantes	187
ANEXO 4: Ficha de Derivación Interna (Dupla Psicosocial)	190
CAPÍTULO V: Términos de Referencia en Convivencia Educativa	192



REGLAMENTO INTERNO DE CONVIVENCIA EDUCATIVA

PRESENTACIÓN

El logro de una sana y fructífera convivencia escolar, es fundamental para forjar el clima que necesita el proceso de enseñanza-aprendizaje propio de una Escuela. Es un bien indispensable para el hoy y, además, un aprendizaje indispensable para el futuro, porque ejercita a los estudiantes en cómo vivir y relacionarse armónicamente con los demás en los diversos espacios de interacción.

Por eso este Reglamento de Convivencia Escolar tiene un enfoque formativo. No es solo un conjunto de normas y prohibiciones más o menos ordenadas, sino un instrumento al servicio de todos los que formamos la comunidad educativa – Dirección del Establecimiento; personal docente; asistentes de la educación; padres, madres y apoderados y estudiantes– en vistas de crear el mejor ambiente de convivencia posible que necesita la misión formativa y pedagógica de la Escuela.

Entendemos la convivencia escolar como “la coexistencia armónica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los y las estudiantes” (Ley 20.536 sobre Violencia Escolar). Para ello es fundamental construir entre todos los miembros de nuestra comunidad educativa, un modo de relación sustentado en el respeto mutuo, la solidaridad recíproca, la responsabilidad compartida, la honestidad, la cooperación, la lealtad, la justicia, la tolerancia, la humildad, la transparencia, la participación ciudadana, el compromiso, la puntualidad, autodeterminación y el orden.

Al servicio de estos propósitos está el presente Reglamento, que orienta el comportamiento de los diversos actores que conforman la comunidad educativa, a través de normas y criterios que definen las conductas aceptadas, esperadas o prohibidas, y promoviendo el desarrollo de principios y elementos que edifiquen una convivencia escolar positiva.

El presente Reglamento de Convivencia Escolar se enmarca en el conjunto de principios y normas reguladas por nuestro ordenamiento jurídico, con especial énfasis en:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Naciones Unidas, 1948.
2. Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña. UNESCO, 1989.
3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
4. Constitución Política de la República de Chile. 1980.
5. Ley N° 20.370 General de Educación. Chile, 2009.
6. Ley N° 19.979 Régimen de Jornada Escolar Completa Diurna. Chile, 2004.
7. Ley N° 20.422 Igualdad de Oportunidades e Inclusión de Personas con Discapacidad. Chile, 2010.
8. Ley N° 20.536 Violencia Escolar. Chile, 2011.
9. Ley N° 20.529 Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación. Chile, 2011.
10. Ley N° 20.609 Medidas Contra la Discriminación. Chile, 2012.



11. Ley N° 20.845 Inclusión Escolar. Chile, 2015.
12. Ley N°20.084 Sistema de Responsabilidad de los Adolescentes. Chile, 2005.
13. Ley N° 20.000 Tráfico Ilícito de Estupefacientes y Sustancias Psicotrópicas. Chile, 2005.
14. Ley N° 19.925 Bebidas Alcohólicas; Consumo de Alcohol. Chile, 2004.
15. Ley N° 19.253 Sobre Protección, Fomento y Desarrollo de los Indígenas. Chile, 1993.
16. Ley N° 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación. Chile, 1991.
17. Ley N° 20.105 Ambientes Libres de Humo de Tabaco. Chile, 2013.
18. Ley N° 20.501 Ley de Calidad y Equidad de la Educación. Chile 2011.
19. Ley N° 20.526 Acoso Sexual de Menores, la Pornografía Infantil Virtual y la Posesión de Material Pornográfico Infantil. Chile, 2005.
20. D.F.L. N°2 Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales. Chile, 1998.
21. Decreto N°79 Norma Situación Estudiantes Embarazadas y Madres. MINEDUC, Chile, 2004.
22. Decreto N°50 Norma Centro de estudiantes. MINEDUC, Chile, 1990.
23. Decreto N°24 Reglamento Consejos Escolares. MINEDUC, Chile, 2005.
24. Decreto N°565 Reglamento de Centro General de Padres, Madres y Apoderados. MINEDUC, Chile, 1990.
25. Decreto N°924 Reglamenta Clases de Religión. MINEDUC, Chile, 1983.
26. Decreto N°215 Reglamenta Uso de Uniforme Escolar. MINEDUC, Chile, 2009.
27. Decreto N°170 Sobre Necesidades Educativas Especiales. MINEDUC, Chile, 2010.
28. Decreto N° 313 Incluye a los y las Estudiantes en Seguro de Accidentes
29. Decreto N°256 Establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para enseñanza básica y media. MINEDUC, Chile, 2009.
30. Circular N°1 Establecimientos Educacionales Subvencionados Municipales y Particulares, Superintendencia de Educación, Chile, 2014.
31. Circular N° 875/1994 del MINEDUC, Ingreso o Permanencia de Estudiantes con VIH y/o Epilepsia.
32. Circular N° 0768/2017, Derechos NNA TRANS en el ámbito de la educación.
33. Ley del Trastorno Espectro Autista (TEA).
34. Plan de Reactivación Educativa del Mineduc, Chile, 2023.



El presente Reglamento toma en cuenta, además, los valores expresados en nuestro Proyecto Educativo Institucional (PEI).

La Escuela D-272 Almirante Juan José Latorre Benavente, quiere formar niños, niñas y adolescentes, en especial a aquellos en situación de vulnerabilidad, honestos, responsables de su crecimiento humano y académico, para lo cual privilegia un estilo pedagógico, que busca generar climas afectivos al servicio de un aprendizaje de calidad en todas las áreas. En esta tarea, busca la integración de la familia, para que se comprometa en la formación académica y valórica de sus hijos e hijas.

Forman parte de este Reglamento Interno y de Convivencia escolar, para todos los efectos pertinentes, los siguientes Anexos (con sus respectivas modificaciones de carácter anual):

ANEXO N°1 Formulario de denuncia Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.

ANEXO N°2 Declaración Individual de Accidente Escolar.

ANEXO N°3 Ficha Protocolo de Enfermedades Crónicas en Estudiantes.

ANEXO N°4 Ficha de Derivación Interna (Dupla Psicosocial)

Igualmente forman parte de este Reglamento diversos **Protocolos de actuación** para enfrentar situaciones de violencia y otras situaciones relacionadas, así como un glosario de **Términos de Referencia** de convivencia educativa.



DATOS RELEVANTES DEL ESTABLECIMIENTO:

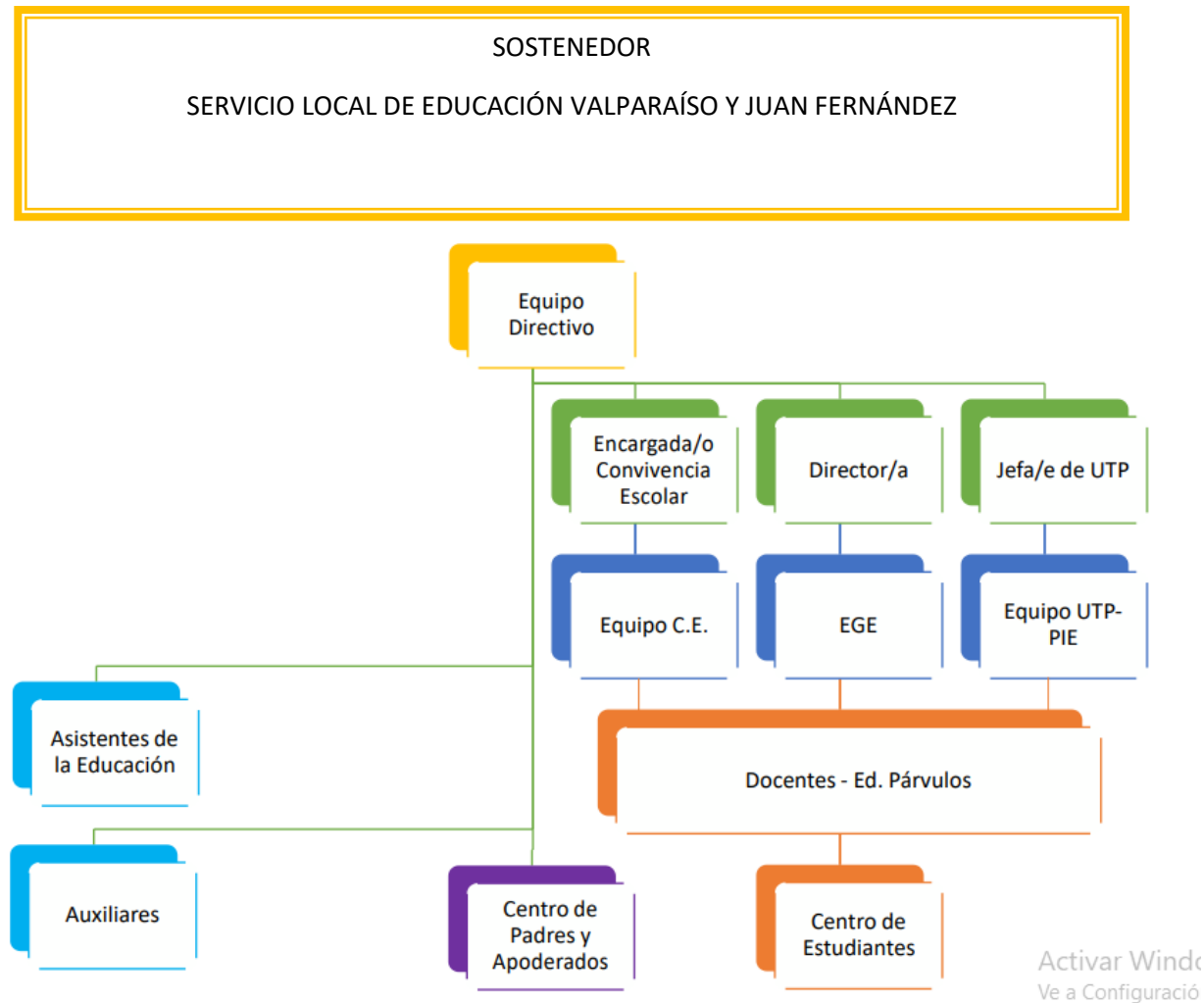
Nombre del Servicio Local que corresponde al establecimiento	SERVICIO LOCAL DE VALPARAÍSO Y JUAN FERNÁNDEZ SLEP
Región del Servicio Local	V región de Valparaíso
RBD del establecimiento	1538-5
Tipo de establecimiento	Público
Niveles de Enseñanza	Prebásica y Básica
Jornada escolar	NT1 a 2do básico: Jornada Mañana 3ero a 8vo básico: Jornada Completa
Dirección	Calle Estadio s/n, Barrio O´higgins
Comuna, Región	Valparaíso
Teléfono	(32) 2135084 / 964334510
Correo electrónico establecimiento	jj.latorre.b@gmail.com
Nombre directora	Verónica Cortés Luengo
Correo electrónico directora	veronica.cortes@slepvalparaiso.cl
Nombre Jefa Unidad Técnica Pedagógica	Viviana Aguilar Álvarez
Correo electrónico	viviana.aguilar@slepvalparaiso.cl
Nombre Encargada de Convivencia Escolar	Paula Bernal Palavecino
Correo electrónico	paula.bernal@slepvalparaiso.cl
Nombre Inspectora	Alejandra Salinas Velásquez
correo electrónico	alejandra.salinas@slepvalparaiso.cl



Nombre Encargado de Seguridad Escolar	Leticia Rodríguez Baeza
Correo electrónico	leticia.rodriguez@slepvalparaiso.cl
Nombre Coordinadora PIE	Alejandra Riegel Cortés
Correo electrónico	alejandra.cortes@slepvalparaiso.cl
Programas de apoyo externos	<p>-PIE, PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR</p> <p>-HPV, PROGRAMA HABILIDADES PARA LA VIDA I Y II.</p> <p>-COMSE, COMISIÓN MIXTA DE SALUD, Consultorio Reina Isabel II.</p> <p>-JUNAEB, JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS.</p> <p>-PROGRAMA “A CONVIVIR SE APRENDE”, MINEDUC 2024.</p> <p>-ONG PUERTOCONSCIENTE DE VALPARAÍSO 2024 – 2025.</p> <p>-PROGRAMA LAZOS DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALPARAÍSO 2024 – 2025.</p>
Otra información que considere relevante ofrecer	<p>Talleres extracurriculares:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Patinaje 3ero a 8vo básico ● Polideportivo 3ero a 8vo básico ● Cheerleaders 1ero a 6to básico ● Brigada Medio Ambiental <p>Talleres de extensión de NT1 y NT2:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Educación Medio Ambiental ● Fortalecimiento de los aprendizajes en el núcleo verbal y matemático. ● Taller artístico. <p>Talleres de extensión de 1ero y 2do básico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Concientización del cuidado del Medioambiente ● Polideportivo ● Fortalecimientos de los aprendizajes en las áreas de lenguaje y matemáticas. <p>Taller JEC 4to básico</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Iniciación al inglés



ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL





LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

VISIÓN

Somos una comunidad educativa que desarrolla un currículum integral, que busca promover en sus estudiantes la responsabilidad ciudadana y el cuidado del medioambiente en un espacio de sana convivencia que facilite la formación de personas críticas, participativas y comprometidas con la sociedad.

MISIÓN

Brindar una educación integral e inclusiva a través de una convivencia positiva basada en el conocimiento de la cultura, el desarrollo de competencias y habilidades académicas, sociales, emocionales y afectivas que favorezcan un ambiente de participación ciudadana, de cuidado del medioambiente y de vida saludable.

SELLOS

Promover en nuestras y nuestros estudiantes el desarrollo de la integridad de sus talentos en áreas tan relevantes para la formación personal como lo son la práctica permanente de actividades deportivas, culturales, de responsabilidad ciudadana y de cuidado del medio ambiente, para contribuir al desarrollo de la convivencia positiva y la vida saludable.



CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO N°1:

Objetivos del Reglamento.

El presente Reglamento tiene como objetivos básicos los siguientes:

1. Regular los principales aspectos y relaciones de la comunidad educativa, estableciéndose asimismo procedimientos y cursos de acción en caso de conflictos o de infracción a la normativa pertinente, favoreciendo en lo posible el acercamiento y entendimiento de las partes o personas involucradas.
2. Facilitar una mejor puesta en práctica del Proyecto Educativo Institucional.
3. Ayudar y orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto dentro como fuera del aula.
4. Promover la participación en la creación de una sana convivencia en la comunidad educativa y su entorno, estableciendo los deberes y derechos de sus integrantes.
5. Desarrollar y reforzar en todos los integrantes de la comunidad educativa los principios y elementos que contribuyan a una sana convivencia escolar, con especial énfasis en una formación que favorezca la prevención de toda clase de violencia o agresión.

ARTÍCULO N°2:

Obligatoriedad.

1. El presente Reglamento es obligatorio para todos los integrantes de la comunidad educativa, en aquellas materias que les competan o afecten, siendo deber de todos ellos informarse sobre su contenido, tomar cabal conocimiento de sus normas, cumplirlas y hacerlas cumplir.
2. Todo asunto o situación que no se haya previsto en el presente Reglamento se resolverá por el Equipo Directivo del Establecimiento, quienes puede delegar esta facultad al Equipo de Convivencia Escolar o Encargado de Convivencia Escolar.

ARTÍCULO N°3

Definiciones.

Para los efectos de este Reglamento se aplicarán las siguientes definiciones:

1. Estudiante: niño(a) o joven que está matriculado en la escuela y recibe educación de parte de ésta.
2. Escuela o Establecimiento: se refiere al establecimiento municipal Escuela Juan José Latorre Benavente de Valparaíso.
3. Unidad o Comunidad Educativa: es aquella agrupación de personas que, unidas por un Proyecto Educativo común, integran la Escuela, incluyendo a estudiantes, padres, madres y apoderados, profesionales de la educación, asistentes de la educación, equipo de docentes, directivos y sostenedor educacional.
4. Dirección y Equipo Directivo de la Escuela: Área académica y administrativa superior de la Escuela.
5. Director(a): persona a cargo de la Dirección de la Escuela y que preside el Equipo Directivo.



6. Docente o Profesor(a): persona que desempeña funciones docentes en el Establecimiento y que posee el título profesional de profesor o educador o que se encuentra habilitada para impartir docencia.

7. Asistente de la educación: persona que desempeña funciones de carácter administrativo, apoyo pedagógico y servicios auxiliares.

8. Padre, Madre o Apoderado Titular: persona mayor de dieciocho años, a cargo del estudiante matriculado y que responde por él, ya sea su hijo, hija o pupilo.

Nota: En los Términos de referencia de los Protocolos de Acción en caso de violencia se encuentra un listado de términos relacionados.

ARTÍCULO N°4

Responsabilidad del Establecimiento.

1. La responsabilidad del Establecimiento es impartir educación en el nivel prebásica y básica, según corresponda, conforme tanto a lo dispuesto en los decretos y demás normas que dicta el Ministerio de Educación como a los Planes y Programas Especiales que la Escuela determine.

2. La Escuela debe velar por el cumplimiento de las funciones administrativas y pedagógicas mediante las siguientes unidades: Dirección, Equipo Directivo, jefe(a) de Unidad Técnica Pedagógica, Encargado de Convivencia, Profesionales del Programa de Integración Escolar PIE, Profesores jefes/guías y Docentes de aula; en conjunto con las unidades de apoyo que cumplen funciones complementarias, tales como Asistentes de la Educación, Administración y Servicios Auxiliares.

3. La Escuela debe mantener contacto permanente con organizaciones comunitarias y servicios públicos, tales como Carabineros, Bomberos, Consultorios de Salud, Junta de Vecinos y otros que apoyen la labor educacional, como también con aquellas de la comunidad en general.

ARTÍCULO N°5

Prohibición de conductas contrarias a la sana convivencia escolar.

1. Se prohíbe cualquier acción u omisión que atente contra o vulnere la sana y positiva convivencia escolar.

2. La autoridad competente y designada de la Escuela investigará, en conformidad a la normativa interna del Establecimiento, las conductas y hechos que se opongan a la sana convivencia escolar, para determinar su veracidad y, de ser pertinente, aplicar un sistema gradual de medidas y sanciones.

ARTÍCULO N°6

Aplicación de las medidas y sanciones del Manual de Convivencia Escolar.

De acuerdo a la falta ocurrida descrita en el Manual de Convivencia Escolar, se tomarán las medidas en primera instancia de carácter formativas para los y las estudiantes involucrados en los hechos, así como también para las y los otros miembros de la comunidad educativa; para luego aplicar medidas y/o sanciones de acuerdo a protocolos.



CAPITULO II

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

ARTÍCULO N°7

Derechos y responsabilidades de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Todos los integrantes de la comunidad educativa tendrán los siguientes derechos y responsabilidades:

1. Tienen derecho a desarrollarse en un ambiente sano y a recibir la formación integral necesaria para construirlo.
2. Tienen derecho a denunciar, ser escuchados y pedir, con el debido respeto, que sus demandas sean atendidas en resguardo de sus derechos.
3. Deben promover y asegurar una sana convivencia escolar y realizar sus actividades bajo las máximas del respeto mutuo y la aceptación.
4. Deben colaborar en el tratamiento oportuno de situaciones de conflicto o maltrato entre cualquiera de los integrantes de la comunidad educativa, así como en el esclarecimiento de los hechos.
5. Dar cumplimiento, a cabalidad, las disposiciones del presente Reglamento de Convivencia.

ARTÍCULO N°8

DERECHOS DEL EQUIPO DIRECTIVO:

- a) Derecho a conducir la realización del proyecto educativo del establecimiento que dirigen. (LGE).
- b) Derecho a organizar, supervisar y evaluar el trabajo de docentes y asistentes.
- c) Derecho a participar en la toma de decisiones que les afecte de acuerdo a su rol
- d) Derecho a capacitarse y reflexionar activamente sobre su ejercicio profesional y/o laboral.
- e) Derecho a proponer anualmente el término del contrato del 5% de docentes mal evaluados/as.
- f) Derecho a proponer el personal a contrata y de reemplazo. (L. Calidad y E.).
- g) Derecho a designar y remover a miembros del equipo directivo. (L. Calidad y E.).
- h) Derecho a ser consultado en la selección de las y los docentes del establecimiento. (L. Calidad y h.E.).
- i) Derecho a no ser discriminado/a arbitrariamente. (D. Universal, Constitución).
- j) Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. (D. Universal, Constitución).
- k) Derecho a la libertad de reunión y de asociación autónoma. (D. Universal, Constitución, L. Inclusión).
- l) Derecho a elegir representantes y ser elegido/a como representante de sus pares. (D. Universal, Constitución).
- m) Derecho a acceder oportunamente a la información institucional. (L. Transparencia).
- n) Derecho a la libertad de opinión y de expresión. (D. Universal, Constitución).
- o) Derecho de presentar peticiones a la autoridad y denunciar irregularidades. (Constitución).
- p) Derecho a un debido proceso y defensa. (Constitución).
- q) Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre. (D. Universal).
- r) Derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación. (Constitución).
- s) Derecho a la protección de la salud. (Constitución).
- t) Derecho a la seguridad social. (Constitución).
- u) Derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. (Constitución).
- v) Derecho a decidir sobre las intervenciones y proyectos en que participa el establecimiento.



ARTÍCULO N°9

RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DIRECTIVO.

- a) Debe liderar los establecimientos a su cargo. (LGE).
- b) Debe conocer su rol y funciones al interior de la comunidad escolar. (E. Docente, C. Laboral).
- c) Debe formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento. (E. Docente).
- d) Debe organizar y orientar las instancias de trabajo técnico pedagógico. (E. Docente).
- e) Debe organizar y supervisar el trabajo de docentes y asistentes de la educación. (E. Docente).
- f) Debe gestionar administrativamente el establecimiento educacional. (E. Docente).
- g) Debe adoptar las medidas necesarias para que las y los apoderadas/os reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus pupilas/os. (E. Docente).
- h) Debe desarrollarse profesionalmente. (LGE).
- i) Debe promover en los docentes el desarrollo profesional. (LGE).
- j) Debe realizar supervisión pedagógica en el aula. (LGE).
- k) Debe brindar un trato digno y respetuoso a todos los integrantes de la comunidad educativa. (LGE).
- l) Debe denunciar los delitos que afecten a la comunidad educativa. (C. Procesal Penal).
- m) Debe conocer y respetar el Proyecto Educativo y Manual de Convivencia Escolar del establecimiento. (LGE).

ARTÍCULO N°10

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA DIRECTORA.

La directora, es el docente que, como jefe del Establecimiento, es responsable de Planificar, organizar, distribuir, orientar, coordinar, conducir, controlar, supervisar y evaluar tareas de la unidad educativa. Estimular y facilitar el perfeccionamiento y la capacitación del personal, siempre que ello no entorpezca la marcha del establecimiento. Hacer participar a todo el personal en la conducción de las tareas y actividades a desarrollar en la unidad educativa. Delegar en los miembros del Equipo de Gestión Escolar (EGE), sus funciones en caso de ausencia. Además, dirige los Consejos Escolares y Reflexiones pedagógicas.

Gestión Curricular

1. Formular, hacer seguimiento y evaluar metas y objetivos del establecimiento y programas de estudio y estrategias para su implementación.
2. Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.
3. Permitir el desarrollo de proyectos internos y externos en concordancia con las metas del Establecimiento.

Área Liderazgo:

1. Organizar, supervisar el trabajo de los y las trabajadores de la Educación de nuestro Establecimiento.



2. Proponer el personal a contrata y de reemplazo.
3. Promover una adecuada convivencia en el establecimiento.
4. Orientar a los actores escolares al logro de las metas del establecimiento.
5. Instaurar un ambiente cultural y académicamente estimulante.
6. Coordinar el Consejo Escolar para la determinación de los lineamientos del Establecimiento.

Gestión Recursos:

Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor, según la Ley sobre Delegación de Facultades (Ley 19.410), la cual es modificada por ley N°19.979 de la siguiente loma "A solicitud de los directores de establecimientos educacionales administrados por municipalidades o corporaciones municipales de educación , los alcaldes deberán delegar en dichos directores facultades especiales para percibir y administrar los recurso a que se refiere el art. 22.en conformidad a los procedimientos que más adelante se señalan. "El alcalde sólo podrá denegar esta solicitud por motivos fundados y con acuerdo del Concejo Municipal"

ARTÍCULO N°11

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA JEFA UNIDAD TÉCNICA PEDAGÓGICA:

1. El docente a cargo de este nivel es responsable de organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico pedagógico y de desarrollo profesional de los y las docentes del establecimiento.
2. Programar, supervisar y evaluar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI), Programa de Integración Escolar (PIE), del Plan de U.T.P. y los diferentes programas internos y externos con que cuenta la escuela, además de coordinar las actividades administrativas de la unidad educativa.
3. Apoyar a los y las docentes mediante el acompañamiento al aula, revisión de Objetivos de Aprendizaje aplicados mediante la triangulación (planificación, cuaderno del estudiante y leccionario) y otros materiales educativos con el fin de mejorar oportunidades de aprendizaje de los y las estudiantes.
4. Acompañar y Monitorear permanentemente la cobertura del curriculum priorizado curricular y los resultados de aprendizaje.
5. Coordinar con los diferentes equipos pedagógicos un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.
6. Promover entre los y las docentes y equipos complementarios el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.
7. Coordinar el Equipo Técnico Pedagógico, el cual está conformado por 1 Educador/a de Párvulo, 1 profesor/a de primer ciclo, 1 profesor/a de segundo ciclo, coordinadora del equipo PIE y docente U.T.P.
8. Adoptar medidas para que padres, madres y/o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y del progreso de sus hijos e hijas.



ARTÍCULO N°12:

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA ENCARGADA DE CONVIVENCIA ESCOLAR.

1. Conocer y comprender el enfoque formativo de la Convivencia Escolar planteado en la Política Nacional de Convivencia Escolar.
2. Promover el trabajo colaborativo en torno a la Convivencia Escolar dentro de la Escuela.
3. Elaborar, implementar, monitorear y evaluar el Plan de Gestión de la Convivencia Escolar en conjunto con el Equipo de Convivencia Escolar.
4. Coordinar iniciativas de capacitación sobre promoción de la buena convivencia y manejo de situaciones de conflicto, entre los diversos estamentos de la comunidad educativa.
5. Promover el trabajo colaborativo entre los actores de la comunidad educativa en la elaboración, implementación y difusión de prevención, medidas pedagógicas y disciplinarias que fomenten la buena convivencia escolar.

ARTÍCULO N°13:

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE CONVIVENCIA ESCOLAR.

1. Realizar diagnósticos en los distintos cursos que permitan planificar acciones, medidas y estrategias que fortalezcan la convivencia escolar en el establecimiento.
2. Promover acciones, medidas y estrategias orientadas a prevenir la violencia entre los miembros de la comunidad educativa.
3. Elaborar en conjunto con el Encargado de Convivencia Escolar un Plan de Gestión de la Convivencia Escolar para promover la buena convivencia y prevenir la violencia en el establecimiento.
4. Conocer el Proyecto Educativo Institucional y participar de su elaboración y actualización, considerando la convivencia escolar como un eje central.
5. Participar en la elaboración y actualización del Reglamento Interno de Convivencia Escolar, de acuerdo con el criterio formativo planteado en el Proyecto Educativo Institucional.
6. En el caso de una denuncia de bullying (acoso escolar) deberá tomar los antecedentes y seguir los procedimientos establecidos por el Protocolo Institucional.

ARTÍCULO N°14:

DERECHOS DE PADRES, MADRES Y APODERADOS.

- a) Derecho a participar activamente del proceso educativo de sus pupilos/as. (LGE).
- b) Derecho a ser informados sobre el proceso pedagógico de sus pupilos/as. (LGE).
- c) Derecho a ser informado sobre el funcionamiento del establecimiento. (LGE).
- d) Derecho a ser escuchados/as por las autoridades del establecimiento. (LGE).
- e) Derecho a participar en la toma de decisiones que les afecte de acuerdo a su rol (LEG).
- f) Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. (D. Universal, Constitución).
- g) Derecho a la libertad de reunión y de asociación autónoma. (D. Universal, Constitución, L. Inclusión).
- h) Derecho a elegir representantes y ser elegido/a como representante de sus pares. (D. Universal,



Constitución).

- i) Derecho a acceder oportunamente a la información institucional. (L. Transparencia).
- j) Derecho a la libertad de opinión y de expresión. (D. Universal, Constitución).
- k) Derecho de presentar peticiones a la autoridad y denunciar irregularidades. (Constitución).
- l) Derecho a no ser discriminado/a arbitrariamente. (D. Universal, Constitución).
- m) Derecho a un debido proceso y defensa. (Constitución).

ARTÍCULO N°15:

RESPONSABILIDADES DE PADRES, MADRES Y APODERADOS.

1. Padres, madres y apoderados(as), como principales formadores de valores, hábitos, actitudes y conductas adecuadas de sus hijos, hijas o pupilos para una adecuada convivencia en comunidad.
2. Reflejar en su vida valores y actitudes coherentes con el PEI (Proyecto Educativo Institucional) de la Escuela D-272 Almirante Juan José Latorre Benavente - Valparaíso.
3. Cumplir con todos los compromisos y responsabilidades asumidas con La Escuela. Al momento de matricular el/la apoderado lee y firma **“Carta de compromiso** con los aprendizajes de sus hijos, hijas y/o pupilos.
4. Respetar los Reglamentos, Protocolos, Instructivos, Normas y demás disposiciones del Establecimiento. De los cuales toma conocimiento al firmar matrícula y en reuniones de padres, madres y apoderados.
5. Estar en conocimiento e informarse acerca de las normativas e instrumentos que rigen o se aplican en el Establecimiento, especialmente los siguientes:
 - a. Proyecto Educativo Institucional.
 - b. Reglamento Interno de Convivencia Escolar.
 - c. Reglamento de Evaluación y Promoción Escolar.
 - d. Plan de trabajo del Centro General de Padres y Apoderados.
 - e. Plan de trabajo del Centro de Estudiantes.
 - f. Plan Integral de seguridad escolar.
 - g. Plan de funcionamiento (pandemia COVID19)
6. Asumir un compromiso formal y concreto para ejercer su apoyo y responsabilidad por el rendimiento escolar, la presentación personal y la puntualidad en los horarios de asistencia a clases presenciales u virtuales de sus hijos, hijas o pupilos. (ORIENTACIONES EN Protocolo de Clases Virtuales, híbridas y presenciales para estudiantes y apoderados)
7. Apoyar en la incorporación a clases online a través del dispositivo que se tenga en el hogar para estudiar.
8. Hacerse responsable por cuidar y mantener en buen estado los materiales sean estos: libros, guías, didáctico, dispositivos tecnológicos u otros que se entreguen desde la escuela para la enseñanza-aprendizaje de cada estudiante.
9. Velar que su hija, hijo o pupilo cumpla oportuna y adecuadamente con todos los deberes y tareas que exige la Escuela. (orientaciones en Carta Compromiso).
10. Reconocer y aceptar las atribuciones que tiene la Escuela para adoptar las medidas administrativas y pedagógicas que sean necesarias para el normal desarrollo de las actividades educativas.



11. Respalda las determinaciones que tome la Escuela con respecto a la educación y el comportamiento de sus hijos, hijas o pupilos. Cualquier disconformidad en este ámbito debe manifestarse en privado y por escrito ante la instancia correspondiente, siguiendo el conducto regular. Por ningún motivo se debe desautorizar una determinación tomada por funcionarios del Establecimiento en público. (Orientaciones en Protocolo de Reclamos, agradecimientos o sugerencias).
12. Mantener una actitud de respeto hacia todos los funcionarios de la Escuela y atenerse al conducto regular administrativo establecido para plantear sus inquietudes o quejas.
13. Realizar todas las gestiones de tipo psicopedagógico, social, psicológico o médico para su hijo, hija o pupilo, de acuerdo con las sugerencias y situaciones detectadas en el Establecimiento.
14. Revisar diariamente la agenda escolar, mail o WhatsApp (medio de comunicación establecido entre la escuela y apoderados); en el caso de la agenda, está debe ser firmada y vigilar que los deberes escolares anotados en ella se lleven a cabo.
15. Asistir a las citaciones y/o reuniones presenciales o videollamadas de apoderados que la escuela realice, con sujeción a los siguientes:
 - a. Las reuniones de padres, madres y apoderados titulares serán citadas por el Profesor(a) jefe o por la respectiva autoridad del Establecimiento.
 - b. El uso de las dependencias debe ser autorizado por la Dirección de la Escuela.
 - c. Los padres, madres y apoderados no podrán realizar reuniones por su cuenta.
 - d. Las reuniones ordinarias de padres, madres y apoderados de curso se realizarán periódicamente en forma obligatoria. Las temáticas para considerar serán: Informe de disciplina o convivencia, rendimiento académico, actividades de la escuela, informe de Sub-Centro de Padres, Madres y Apoderados, informe del Centro General de Padres, Madres y Apoderados, Escuela para Padres, Madres y Apoderados, entre otras.
 - e. Las reuniones extraordinarias serán fijadas de común acuerdo entre el Profesor(a) jefe y la mayoría de la Directiva de los padres, madres y apoderados del curso, o cuando el establecimiento así lo determine y avisadas con una anticipación mínima de 24 horas. Las materias para tratar en reuniones extraordinarias serán establecidas de común acuerdo entre la Directiva de curso y el Profesor(a) jefe.
 - f. El incumplimiento a la citación de reuniones obligará al padre, madre o apoderado titular a justificar personalmente o vía telefónica su inasistencia con profesor/a jefe o asistente social de la escuela, antes de la hora de entrada a clases del día hábil inmediatamente siguiente. De no presentarse será citado(a) a una nueva fecha y hora, de no asistir podría perder su calidad de apoderado según indica el protocolo definido para tal caso. (Orientaciones Protocolo de Resguardo de Deberes del Padre, Madre y Apoderado).
 - g. El profesor jefe citará a entrevista al apoderado, en horario que el docente determine. De no presentarse será citado(a) a una nueva fecha y hora, de no asistir se aplicará la normativa según indica el protocolo definido para tal caso.
16. Asumir la responsabilidad económica por los daños materiales que causen sus hijos, hijas o pupilos en los bienes del Establecimiento o de terceros, debiendo costear su reparación o reemplazo. Lo mismo ocurrirá en caso de rayados en las murallas, dispositivos (pc, tablets u otro), paredes u otros lugares del Establecimiento.
17. Participar en las actividades que la Escuela establezca.



18. Respetar los horarios normales de clases, absteniéndose de retirar a los estudiantes antes del término de la jornada, salvo por controles médicos u otras situaciones debidamente justificadas personalmente al momento de hacer efectivo el retiro del estudiante.
19. Preocuparse por la adquisición y reposición de los útiles escolares solicitados por el Establecimiento.
20. Acceder solamente a los lugares o zonas del Establecimiento en que se permita su ingreso. El acceso de los padres, madres y apoderados al Establecimiento estará limitado sólo a secretaría y Convivencia Escolar. Para ingresar a las demás dependencias deberá contar con la autorización de esta última o de un miembro del Equipo Directivo.
21. Justificar personalmente los atrasos de su pupilo cuando éste acumule determinados atrasos continuos o alternados en el mes, de acuerdo con la siguiente tabla:

Cursos	N° de atrasos continuos
NT1 a 2do - 3ero -4to básico	5
5to - 6to - 7mo - 8vo básico	3

22. El o la apoderada tiene como responsabilidad justificar las inasistencias del estudiante a cargo vía agenda escolar, llamada telefónica, y/o mail. De existir 3 inasistencias secuenciales o NO se ha recibido de parte del apoderado ninguna justificación, el/la docente se comunicará con el/la apoderado; de no obtener información, tendrá que informar al Equipo de Convivencia Escolar y ellos son quienes se comunicarán con el/la apoderado vía agenda y/o llamada telefónica para solicitar las justificaciones correspondientes del caso. (orientaciones Protocolo de acción en caso de ausentismo escolar).

NOTA: *El incumplimiento reiterado de lo declarado como responsabilidad o deber del apoderado será causal de aplicación del Protocolo de Resguardo de Deberes del Apoderado.*

ARTÍCULO N°16:

DERECHOS DE LOS Y LAS ESTUDIANTES.

1. Recibir una educación sistemática e inclusiva, que asegure el pleno desarrollo de su persona, en un ambiente grato y protegido.
2. Ser respetados en su individualidad y recibir una orientación personal con la finalidad de ir definiendo, en forma progresiva, su proyecto personal de vida.
3. Desarrollar un pensamiento crítico y divergente, dentro de un margen de respeto hacia los demás integrantes de la comunidad educativa.
4. Ser respetados por cada uno de los miembros de la comunidad educativa y en todas las situaciones que se presenten.
5. Ser protegidos en su integridad física y psíquica durante su permanencia en la Escuela.
6. Recibir por parte de todos los miembros de la comunidad educativa un trato cordial, igualitario y sin discriminación, ya sea por raza, credo religioso, condición social o cualquier otro motivo.



7. Ejercer una plena libertad de conciencia y el desarrollo libre de su espíritu, ser orientados hacia las opciones autónomamente escogidas, y ser escuchados con atención.
8. Estimular su capacidad para tomar decisiones y desarrollar su creatividad.
9. Ser evaluados en forma diferenciada en caso de que sea necesario, previo diagnóstico especializado. Para este efecto se requerirá la validación por parte de un profesional del área.
10. Que se respeten sus diferencias individuales de estilos y ritmos de aprendizaje.
11. Conocer oportunamente el calendario de evaluaciones, el resultado de sus calificaciones, el tiempo necesario para desarrollar una prueba, y saber con antelación el temario sobre el cual será evaluado.
12. Al descanso y a la recreación, siempre que se ejerzan en los momentos autorizados y conforme a las normas respectivas.
13. Ser estimulados con acciones positivas con respecto a su comportamiento.
14. Utilizar el material didáctico, libros u otro material del Establecimiento, respetando las normas para su uso.
15. Ser escuchados y denunciar ante los estamentos correspondientes del Establecimiento cuando sus derechos estén siendo vulnerados o cuando se esté afectando su proceso de aprendizaje.
16. Participar en todas las actividades del año lectivo planificadas de acuerdo al calendario escolar.
17. Recibir una adecuada y oportuna asistencia en caso de accidentes o enfermedades dentro la Escuela o en el trayecto al mismo, y si es necesario ser trasladado (llamar a la ambulancia y apoderado) al respectivo centro de salud para recibir atención médica en virtud del Seguro Escolar. (Orientaciones en Protocolo de accidentes escolares).
18. Participar activamente de manera consultiva, para la elaboración o modificación del Proyecto Educativo Institucional, el Reglamento de Convivencia, el Reglamento de Evaluación u otras normativas del Establecimiento.
19. Participación de los representantes de los y las estudiantes en el Consejo Escolar.
20. Continuar sus estudios en caso de embarazo o paternidad, además de recibir apoyo de parte de los demás miembros de la comunidad educativa.

ARTÍCULO N°17

RESPONSABILIDADES DE LOS Y LAS ESTUDIANTES.

1. Responsabilizarse activamente de su propio aprendizaje.
2. Ser honrado en su trabajo escolar.
3. Tener un comportamiento adecuado en todas las clases, lugares del Establecimiento, actividades propias o aquellas que representen a la institución.
4. Cumplir con todas las obligaciones escolares que se le asignen, dentro de los plazos establecidos.
5. Mantener un trato respetuoso y utilizar un lenguaje correcto con todos los integrantes de la comunidad, dentro y fuera del Establecimiento, permitiendo una sana convivencia escolar y sin discriminar ni maltratar a ningún miembro de la comunidad escolar.
6. Conocer el Proyecto Educativo Institucional y Reglamentos, Protocolos y Anexos, comprometerse con ellos y actuar en consecuencia en las actividades escolares.
7. Mantener el orden establecido en la sala de clases, filas de colación, comedor, baños, patios y puestos asignados a cada uno. Se deberá acatar las distribuciones de puestos dadas por el profesor(a), quien tiene la facultad de asignar la ubicación de cada estudiante en la sala de clases.



8. Ingresar al Establecimiento a clases presenciales híbridas y/o virtuales puntualmente y cumplir los horarios establecidos para cada actividad, de acuerdo con lo siguiente:

- a. Se deben respetar los horarios señalados en el ANEXO N° 1, que se entiende forma parte del presente Reglamento.
- b. Lo anterior es sin perjuicio de la aplicación de recreos u horarios diferidos para los distintos niveles.
- c. El término de cada clase será indicado por el timbre de acuerdo con los horarios establecidos.
- d. Al finalizar cada recreo, los y las estudiantes deberán ingresar a clases inmediatamente, de lo contrario, serán enviados a solicitar pase de entrada, quedando este hecho registrado en el Libro de Clases.
- e. En caso de llegar atrasado a la hora de inicio de la jornada de clases, el o la estudiante solamente podrá ingresar a su sala con un pase de Convivencia Escolar.
- f. Con respecto a los atrasos, para NT1 a 2do básico 5 atrasos continuos y de 3ero a 8vo básico 3 atrasos continuos del o la estudiante. El respectivo padre, madre o apoderado será citado al Establecimiento para justificar y firmar en el registro. (orientaciones en Protocolo de atrasos e inasistencias).
- g. La inasistencia a clases deberá ser justificada personalmente por el padre, madre o apoderado titular al momento de reintegrarse el estudiante. Sólo en caso debidamente justificado y por escrito podrá presentarse en otro horario del día para firmar el Libro de Convivencia Escolar. En situaciones extremas (pandemia) el apoderado puede justificar las inasistencias vía telefónica.
- h. La inasistencia del o la estudiante a clases en el caso de que esté representando públicamente al Establecimiento en alguna actividad, debe considerarse de la siguiente manera: las evaluaciones, trabajos o tareas deben ser tomadas en las fechas acordadas con el profesor(a) de asignatura o subsector. Se considerará presente dejando registro en el libro de salida.
- i. Si la inasistencia se debió a una enfermedad, el o la estudiante deberá comprobarla mediante certificado médico, en cuyo caso no será obligatoria la presencia del padre,

madre o apoderado, pudiendo enviar la justificación mediante la Agenda Escolar. Dicho certificado no anula la inasistencia, sólo la justifica. Se deberán recalendarizar las evaluaciones pendientes.

j. En el caso de inasistencia sin certificación médica a evaluaciones o entrega de trabajos o tareas los alumnos deberán realizar su evaluación pendiente el mismo día de reincorporación a clases.

k. En casos excepcionales, no se considerará atraso y se permitirá el ingreso de estudiantes al aula una vez iniciada la jornada escolar, siempre que se presente acompañado por su padre, madre o apoderado y con la autorización de Equipo Directivo o Convivencia Escolar.

9. Mantenerse dentro del Establecimiento durante la jornada escolar. Los y las estudiantes sólo podrán salir con autorización escrita de la Directora, Jefa UTP o Encargado de Convivencia Escolar, debiendo el padre, madre o apoderado titular retirarlo personalmente del Establecimiento y firmar el respectivo libro de retiros autorizados y justificación de inasistencias, de acuerdo con las normativas del Ministerio de Educación.

10. Permanecer dentro del aula durante el desarrollo de la clase, evitando pedir cualquier tipo de permiso para ausentarse de ella, salvo en casos justificados (ir al baño, estar enfermo, etc.), informados al Profesor(a) jefe/guía y estipulado en la agenda y Libro de Clases.



11. Durante los momentos de recreación y/o descanso solo pueden transitar y/o permanecer en los espacios habilitados por el Establecimiento (patios, canchas, CRA, etc.)
12. Cuidar, mantener y usar adecuadamente el mobiliario escolar, los equipos e instalaciones y los materiales disponibles en el aula y en la Escuela. Cualquier daño o deterioro constatado en el Establecimiento (rayados, rotura de mobiliario, instalaciones o vidrios, dispositivos, etc.) que sea causado por estudiantes, deberá ser enmendado por éstos, siendo el apoderado quien asuma los costos correspondientes, sin perjuicio de las sanciones respectivas a los responsables.
13. Velar por el buen uso, cuidado y limpieza del Establecimiento, incluyendo salas de clases, oficinas, casilleros, patios, pasillos, corredores, implementos deportivos, juegos infantiles, comedor, baños, camarines, sala de computación, biblioteca, sala de arte/música, sala de deporte y sala multiuso.
14. Cuidar su propia integridad física y la de los que le rodean, absteniéndose de practicar juegos bruscos, correr en los pasillos, escaleras y salas de clases, así como de perturbar el desarrollo de las actividades mediante cantos o ruidos molestos.
15. Guardar silencio y respeto en los siguientes momentos: cuando se pasa y coteja la lista del curso (asistencia), en el desarrollo de toda actividad curricular, cada vez que se deba escuchar con atención y pedir la palabra para intervenir o aportar algo. Estudiantes que interrumpan el desarrollo de las clases o interfieran en otras actividades en forma negativa y reiterativa, serán sancionados conforme al presente Reglamento. Asimismo, los ataques u ofensas contra credos religiosos, así como otras conductas claramente ofensivas o discriminatorias contra personas o valores superiores, serán sancionados de acuerdo con el Reglamento.
16. Cultivar una actitud de valoración, respeto y participación en las actividades comunes: actos cívicos, actividades pedagógicas/recreativas, salidas pedagógicas, operaciones de seguridad, convivencias, desfiles, clases presenciales, híbridas y/o virtuales.
17. Mantener los útiles escolares necesarios para cada clase, en buen estado y según el horario establecido.
18. Utilizar libertad de vestimenta, de acuerdo con los siguientes criterios: uso de ropa casual adecuada, buzo para las clases de ed. Física, más ropa de cambio; delantal o cotona de uso diario. Ante excepciones el apoderado debe solicitar una reunión con el equipo directivo para exponer el caso y buscar una solución.
 - a. El uniforme del Establecimiento es el indicado en el ANEXO N° 2, el cual se entiende como parte integrante del presente Reglamento.
19. Cuidar sus útiles, vestimentas y objetos personales, y marcarlos con sus nombres y apellidos para el fácil reconocimiento por parte de los profesores(as) y sus pares. No será responsabilidad del profesor(a) ni de la Escuela la pérdida de sus pertenencias.
20. No llevar al Establecimiento objetos de valor tales como joyas, relojes, teléfonos celulares, cámaras fotográficas, reproductores de mp3, mp4, notebook u otros artefactos (teléfonos celulares, cargadores; alisadores de cabello, etc.), pues el Establecimiento, no se responsabiliza por la pérdida de éstos.
21. No utilizar artículos electrónicos como teléfonos celulares, cámaras fotográficas o reproductores de música y video durante el desarrollo de las clases ni en otras actividades escolares. Además, si se sorprende a un o una estudiante utilizando artículos electrónicos o cibernéticos en contra de cualquier miembro de la comunidad se aplicarán las medidas previstas en este Reglamento.
22. Tener en su poder permanentemente la Agenda Escolar de la Escuela, cumpliendo con lo siguiente:



- a. Se utilizará para enviar comunicaciones a los apoderados, citaciones y solicitudes de entrevista.
 - b. Deberá conservarse en buen estado y tener al menos los siguientes datos personales completos: nombre y curso del estudiante, domicilio, teléfonos, nombre y firma del apoderado, y nombre del Profesor(a) guía o Jefe.
 - c. Toda comunicación enviada por el Establecimiento debe ser timbrada y el apoderado deberá firmar en un plazo oportuno. Si no lo hace se entenderá que tomó conocimiento del asunto informado.
 - d. En caso de pérdida de la Agenda Escolar, ésta deberá ser repuesta en forma inmediata, ya que es el único medio válido de comunicación entre el apoderado y el Establecimiento. Es deber del estudiante mostrarla y del apoderado revisar diariamente.
23. Abstenerse en las horas de clases de comer cualquier producto, ingerir bebestibles y masticar chicle, sin autorización del docente a cargo.
24. No fumar, ni ingresar, consumir o proveer bebidas alcohólicas o drogas, ya sea dentro del Establecimiento o en las proximidades de este.
25. No utilizar cartas de juego y objetos ajenos al quehacer educativo, ni realizar apuestas o juegos de dinero.
26. Dejar su escritorio limpio y ordenado al finalizar la última hora de clases, con el propósito de facilitar el aseo al personal auxiliar. En situaciones extremas (pandemia) regirse por Protocolos de Sanitización.
27. Salir en forma ordenada junto al profesor(a) al toque del timbre o campana, al finalizar la jornada escolar.
28. Se prohíbe de forma estricta el uso del nombre del establecimiento, logo o cualquier simbología que lo represente sin la previa autorización de la Dirección del Establecimiento.

ARTÍCULO N°18

DERECHOS DE LOS Y LAS DOCENTES.

De acuerdo al “Estatuto Docente” y Ley 20.248 sobre educación preferencial diario oficial 1/2 2008 artículo nº 72 y sus modificaciones.

- a) Derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. (LGE).
- b) Derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral. (LGE).
- c) Derecho a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento. (LGE).
- d) Derecho a participar en la toma de decisiones que les afecte de acuerdo a su rol. (LEG, L Calidad y E.).
- e) Derecho a autonomía técnico pedagógica en el desarrollo de sus clases. (E. Docente).
- f) Derecho a capacitarse y reflexionar activamente sobre su ejercicio profesional y/o laboral.
- g) Derecho a tomar medidas administrativas y disciplinarias para imponer el orden en la sala. (L. Calidad y E.).
- h) Derecho a ser consultados/as por dirección en la evaluación del desempeño de su función. (L. Calidad y E.).
- i) Derecho a recibir apoyo de parte del equipo técnico y directivo del establecimiento. (E. Docente).
- j) Derecho a ser consultados/as por dirección sobre los planes de mejoramiento. (L. Calidad y E.).
- k) Derecho a no ser discriminado/a arbitrariamente. (D. Universal, Constitución).
- l) Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. (D. Universal, Constitución).



- m) Derecho a la libertad de reunión y de asociación autónoma. (D. Universal, Constitución, L. Inclusión).
- n) Derecho a elegir representantes y ser elegido/a como representante de sus pares. (D. Universal, Constitución).
- o) Derecho a acceder oportunamente a la información institucional. (L. Transparencia).
- p) Derecho a la libertad de opinión y de expresión. (D. Universal, Constitución).
- q) Derecho de presentar peticiones a la autoridad y denunciar irregularidades. (Constitución).
- r) Derecho a un debido proceso y defensa. (Constitución).
- s) Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre. (D. Universal).

ARTÍCULO N°19

RESPONSABILIDADES DE LOS Y LAS DOCENTES.

De acuerdo al “Estatuto Docente” y Ley 20.248 sobre educación preferencial diario oficial 1/2 2008 artículo nº 72 y sus modificaciones.

- a. Desarrollar sus actividades conforme a su contrato, al Proyecto Educativo Institucional, Reglamento Interno de Promoción y Evaluación, al presente Reglamento Interno de Convivencia Escolar, a las disposiciones que emanen del Sostenedor, de la Dirección del Establecimiento y a los planes, programas y normas del Ministerio de Educación.
- b. Velar por el aprendizaje y logros de todos los estudiantes que estén a su cargo, teniendo en cuenta sus diferencias y ritmos de aprendizaje.
- c. Velar por la seguridad e integridad física y psíquica de los estudiantes.
- d. Contribuir a generar una atmósfera de encuentro y de sana convivencia escolar, para dar soluciones adecuadas a los problemas presentados, con el objeto de evitar los conflictos, o en su caso de resolverlos en forma armónica, responsable, con criterios pedagógicos y formativos, respetando los derechos de cada persona y actuando con apego a la ética y la justicia.
- e. Promover en los estudiantes la resolución pacífica de los conflictos que les afecten.
- f. Dar a conocer las normas de su clase y lo que espera del curso.
- g. Mantener una comunicación constante y activa con el Profesor(a) Jefe, para enfrentar adecuadamente los conflictos.
- h. Conocer la realidad del curso a su cargo.
- i. Desarrollar un trabajo con metodología pedagógica adecuada en el curso.
- j. Ser puntual en el inicio y término de la clase.
- k. Contar con los materiales adecuados al inicio de la clase para su buen desarrollo.
- l. Evitar situaciones que faciliten las faltas de respeto, el menoscabo o la burla entre los estudiantes.
- m. Tomar las medidas adecuadas para fomentar un rendimiento académico y de convivencia con altas expectativas de logro.
- n. Cumplir oportunamente con todas las tareas administrativas que le competen.
- o. Crear un clima propicio para desarrollar el proceso de enseñanza– aprendizaje.
- p. Participar en las reuniones, Reflexiones pedagógicas y Consejos de Profesores a los que fueren citados, en los actos cívicos y las demás actividades en que fuere necesaria su presencia.
- q. Respetar y cumplir los acuerdos del Consejo de Profesores y de las Reflexiones pedagógicas.



En relación a la Dimensión Valórica–Actitudinal de los y las docente

Todo profesor(a) del Establecimiento debe poseer una escala valórica que sea transmitida en su actuar frente a los y las estudiantes, teniendo la capacidad y aptitud para:

1. Ser digno de ejemplo.
2. Ser consecuente con el PEI, con el saber Ser, saber hacer y saber Convivir.
3. Reflejar en su actividad cotidiana una concepción valórica que promueva entre sus estudiantes los ideales de los Valores Institucionales: **Respeto por los demás, Responsabilidad con la propia Vida, Comunión y Fraternidad, Construcción de un mundo de Justicia y Amor.**
4. Actuar con amplitud de criterio, llevando una buena convivencia con los diversos actores de la comunidad educativa, y respetando las diferencias individuales.
5. Aceptar las ideas distintas a su propio pensamiento, reconocer sus errores y limitaciones.
6. Guiar, orientar y ayudar a sus estudiantes en la búsqueda de la verdad.
7. Practicar una actitud fraterna y leal en su quehacer diario.
8. Propiciar con su ejemplo el desarrollo de la responsabilidad, la honestidad y el respeto.
9. Poseer dominio y habilidades acordes con el área en que se ha especializado, compatibles con lo que debe entregar, así como ser perseverante en estar al día de los nuevos descubrimientos y cambios que van sucediendo en la sociedad actual.
10. Tener un constante afán de perfeccionamiento profesional y de desarrollo personal, que le permita aceptar la necesidad de un mejoramiento constante que no sólo lo capacite en el ámbito cognitivo, sino que además le permita desarrollarse eficazmente en el área social y emocional de los y las estudiantes.
11. Ser objetivo en sus apreciaciones y acciones para con sus estudiantes.
12. Ser responsable, debiendo cumplir con los horarios, las fechas de evaluaciones, reuniones y todas las labores administrativas, que involucra el proceso educativo.
13. Responsabilizarse de los resultados pedagógicos obtenidos con su acción.
14. Demostrar en todo momento una actitud profesional de discreción y confiabilidad frente a situaciones planteadas ya sea por apoderados o por estudiantes.
15. Realizar campañas pertinentes en beneficio de los y las estudiantes para prevenir o controlar el acoso escolar.
16. Demostrar interés y preocupación hacia los y las estudiantes que manifiesten algún grado de queja frente a una situación presentada dentro o fuera del aula.
17. Enseñar y practicar una cultura de diálogo dentro y fuera del aula.
18. Fomentar en los estudiantes un afán de resolución pacífica de conflictos dentro y/o fuera del aula, frente a algún conflicto con sus pares o con otros miembros de la comunidad educativa.
19. Mantener una disciplina de cuidado y protección física dentro y fuera del Establecimiento.

ARTÍCULO N°20

RESPONSABILIDADES DE LOS Y LAS DOCENTES CON JEFATURAS.

- a. Guiar la formación del grupo curso.
- b. Conocer a sus estudiantes y curso, identificando las fortalezas y debilidades de cada uno.

- c. Comunicar y explicar a los estudiantes la normativa interna del Establecimiento y velar por el respeto y cumplimiento de esta.
- d. Tener contacto permanente con los estamentos pertinentes para enfrentar situaciones conflictivas.
- e. Escuchar y responder las inquietudes de los estudiantes.
- f. Prevenir y/o resolver posibles conflictos, y estimular que los estudiantes los resuelvan pacíficamente.
- g. Registrar y estimular las actitudes positivas de los estudiantes.
- h. Registrar y orientar las actitudes negativas de los estudiantes.
- i. Potenciar la participación de los estudiantes en el Consejo de Curso.
- j. Acordar con sus estudiantes la normativa interna del curso.
- k. Mantener contacto y comunicación en forma permanente con los padres, madre y apoderados, en especial de estudiantes que presenten algún tipo de dificultad que influya en el proceso educativo.
- l. Informar y derivar estudiantes que presenten necesidades educativas especiales a la Unidad Técnico-Pedagógica del Establecimiento, a través de Pauta Exploratoria.
- m. Incorporar a los padres, madres y apoderados en el proceso formativo de su hijo, hija o pupilo, a través de un diálogo afable, respetuoso y honesto.
- n. Realizar las demás tareas que le asigne este Reglamento y las disposiciones que emanen de Dirección.

ARTÍCULO N°21

DERECHOS DE LOS Y LAS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN.

- a) Derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. (LGE, L. Calidad y E.).
- b) Derecho a que se respete su integridad física y moral. (LGE, L. Calidad y E.).
- c) Derecho a recibir un trato respetuoso de parte de los demás integrantes de la comunidad escolar. (LGE).
- d) Derecho a participar de las instancias colegiadas del establecimiento. (LGE, L. Calidad y E.).
- e) Derecho a participar en la toma de decisiones que les afecte de acuerdo a su rol (LEG, L. Calidad y E.).
- f) Derecho a recibir apoyo de parte del equipo técnico y directivo del establecimiento. (L. Calidad y E.).
- g) Derecho a capacitarse y reflexionar activamente sobre su ejercicio profesional y/o laboral.
- h) Derecho a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento. (LGE).
- i) Derecho a no ser discriminado/a arbitrariamente. (D. Universal, Constitución).
- j) Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. (D. Universal, Constitución).
- k) Derecho a la libertad de reunión y de asociación autónoma. (D. Universal, Constitución, L. Inclusión).
- l) Derecho a elegir representantes y ser elegido/a como representante de sus pares. (D. Universal, Constitución).
- m) Constitución).
- n) Derecho a acceder oportunamente a la información institucional. (L. Transparencia).
- o) Derecho a la libertad de opinión y de expresión. (D. Universal, Constitución).
- p) Derecho de presentar peticiones a la autoridad y denunciar irregularidades. (Constitución).
- q) Derecho a un debido proceso y defensa. (Constitución).
- r) Derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre. (D. Universal).
- s) Derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación. (Constitución)
- t) Derecho a la protección de la salud. (Constitución).
- u) Derecho a la seguridad social. (Constitución).
- v) Derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. (Constitución).

ARTÍCULO N°22

RESPONSABILIDADES DE LOS Y LAS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN.

- a) Debe ejercer su función en forma idónea y responsable. (LGE).
- b) Debe conocer su rol y funciones al interior de la comunidad escolar. (E. Docente, C. Laboral).
- c) Debe respetar las normas del establecimiento. (LGE).
- d) Debe brindar un trato digno y respetuoso a todos los integrantes de la comunidad educativa. (LGE).
- e) Debe conocer y respetar el Proyecto Educativo y Manual de Convivencia Escolar del establecimiento. (LGE)

ARTÍCULO N°23

DERECHOS DEL CONSEJO DE PROFESORES.

1. El Consejo de profesores es de carácter consultivo, informativo y propositivo.
2. Cada integrante del Consejo de Profesores tiene derecho a voz y a voto dentro del Consejo y a exigir que su opinión quede explícitamente registrada en el acta cuando así lo considere, cautelando el correcto lenguaje y el respeto hacia los demás.
3. Es facultad del Consejo de Profesores resolver situaciones de tipo técnico-pedagógicas, las que en todo caso deben estar sujetas a la legalidad vigente y a los reglamentos del establecimiento. También podrá ser consultado respecto de materias
4. disciplinarias de los y las estudiantes tipo administrativas, según lo que indique la reglamentación y amerite el caso.
5. Toda situación que requiera ser resuelta por el Consejo de Profesores deberá contar con el respaldo del 50% más 1 de los y las profesores presentes en el Consejo.
6. El Director del Establecimiento deberá informar al Consejo de Profesores de su gestión y de la marcha del Establecimiento, reservándose aquello que considere no pertinente informar.

ARTÍCULO N°24

RESPONSABILIDADES DEL CONSEJO DE PROFESORES.

1. Todo docente del Establecimiento tiene la obligación de asistir con puntualidad a todos los consejos de profesores (técnicos pedagógicos, administrativos, convivencia escolar y gremiales). Para ello, se establece **el miércoles de 16.00 a 18.00 hrs.**
2. En las diferentes reuniones de profesores, se debe mantener por parte de sus integrantes una actitud acorde al nivel, evitando distracciones de todo tipo.
3. El Consejo de Profesores se reunirá los miércoles de cada semana desde las 16:00 a 18:00 horas, además de las reuniones extraordinarias que cite el Equipo de Gestión.
4. Cuando, por motivos justificados, se suspenda un consejo, los profesores deben permanecer en el Establecimiento en el horario que corresponda, desarrollando algún trabajo técnico-pedagógico o el que necesite realizar en función de su labor profesional.
5. El Consejo de Profesores será presidido por el Equipo Directivo del establecimiento y en su ausencia por quien le secunde en el cargo, quien deberá guiar la sesión mediante una tabla de puntos a tratar.



6. Para el Consejo de Profesores se elegirá de los mismos integrantes del consejo un(a) Secretario(a) para que levante acta de cada reunión, la cual deberá mantener al día y darle lectura en el consejo siguiente para su aprobación y análisis. Además, cada acta irá acompañada de una lista de asistencia, firmada por cada asistente.

ARTÍCULO N°25

DERECHOS DEL CONSEJO ESCOLAR.

1. Se constituye un Consejo Escolar, organismo con carácter consultivo, informativo y propositivo.
2. El Consejo Escolar se regirá por los artículos 7º, 8º y 9º de la Ley N° 19.979, el Reglamento de Consejos Escolares (Decreto Supremo N° 24 del Ministerio de Educación, del año 2005), el presente Reglamento Interno y las demás normas aplicables.
3. El Consejo será informado, a lo menos, de las siguientes materias, en las oportunidades y con los requisitos que a continuación se señalan:
 - a. Los logros de aprendizaje de los y las estudiantes. El director del establecimiento deberá informar, a lo menos semestralmente, acerca de los resultados de rendimiento escolar y/o mediciones de la calidad de la educación, obtenidos por el establecimiento; b. Los informes de las visitas de fiscalización del Ministerio de Educación respecto del cumplimiento de la Ley No 18.962 y del D.F.L. No 2 de 1998, del Ministerio de Educación. Esta información será comunicada por el director en la primera sesión del Consejo luego de realizada la visita;
 - b. Proyecto Educativo Institucional.
 - c. Programación Anual y actividades extracurriculares.
 - d. Las metas del Establecimiento y los proyectos de mejoramiento propuestos.
 - e. El informe escrito de la gestión educativa del Establecimiento que realiza el director anualmente, antes de ser presentado a la comunidad educativa.
 - f. La elaboración y las modificaciones al reglamento interno del Establecimiento (Reglamento interno de Promoción y Evaluación, Reglamento interno de Convivencia Escolar), sin perjuicio de la aprobación de este, si se le hubiese otorgado esa atribución.
 - g. El informe escrito del presupuesto anual de todos los ingresos y todos los gastos del establecimiento. Para estos efectos, el director/a del establecimiento entregará, en la primera reunión de apoderados (Cuenta Pública) de cada año, un informe detallado de la situación financiera de la escuela, pudiendo el Consejo hacer observaciones y pedir las aclaraciones que estime necesarias.

ARTÍCULO N°26

RESPONSABILIDADES DEL CONSEJO ESCOLAR.

1. Según Reglamento de Consejos escolares Decreto Supremo N° 24 Artículo 3º: El Consejo Escolar es un órgano integrado, a lo menos, por: por un representante de cada estamento de la comunidad educativa escogido democráticamente incluido/al representante del sostenedor SLEP. Y es la directora del establecimiento, quien lo presidirá.



2. El Consejo deberá sesionar como mínimo CUATRO veces en el año.
3. El Consejo no podrá intervenir en funciones que sean de competencia de otros organismos del Establecimiento.

OBSERVACIÓN: A petición de cualquier miembro del Consejo, la directora, en su calidad de presidente del mismo, deberá someter a consideración de este órgano la incorporación de nuevos miembros. Asimismo, podrá hacerlo por iniciativa propia. El Consejo resolverá sobre esta petición de acuerdo con el procedimiento previamente establecido por dicho órgano.

NÓMINA DE PARTICIPANTES QUE CONFORMAN EL CONSEJO ESCOLAR 2024

Miembros del Consejo Escolar 2024	VERÓNICA CORTÉS LUENGO	Coordina las sesiones del Consejo Escolar. Establece temáticas a socializar en Consejo Escolar.	DIRECTORA
	DAISY VÉLAZQUE ZÚÑIGA	Representante de los y las docentes en el Consejo escolar.	PROFESORA DE AULA Y COORDINADORA DEL PLAN DE ACCIÓN CRA
	PATRICIA JIMENEZ GUERRERO	Representante de los asistentes de la educación en el consejo escolar.	ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN, TRABAJO EN BIBLIOTECA CRA.
	TERESA JIMÉNEZ NIETO	Representante legal de los Padres, Madres y Apoderados del EE. Participa en reuniones convocadas por el Sostenedor u organizaciones externas. Convoca a los y las padres, madres y apoderados a reuniones según plan de trabajo del CGPMA. Gestiona materiales o actividades para la comunidad educativa de acuerdo a cronograma de	PRESIDENTA DEL CENTRO GENERAL DE PADRES, MADRES Y APODERADOS



		actividades del Plan de trabajo del CGPMA.	
	JOSÉ MANUEL MENAY MIRANDA	Representante legal de los y las estudiantes del EE. Participar en reuniones convocadas por el Sostenedor u organizaciones externas. Participar de reuniones junto a coordinadora PFC para calendarizar actividades académicas o convivencia.	PRESIDENTE CENTRO DE ESTUDIANTES
	ANIBAL ARANEDA GÓMEZ	Representante legal del sostenedor en reuniones del Consejo Escolar. Procura que las sesiones den cumplimiento a la normativa.	GESTORA TERRITORIAL REPRESENTANTE SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN VALPARAÍSO / JUAN FERNANDÉZ
Encargado de la aprobación y revisión del PGCE	VERÓNICA CORTÉS LUENGO	Aprobar las acciones establecida en el Plan para su ejecución de acuerdo al cronograma. Establecer vínculos entre la escuela y las instituciones externas. Generar los espacios y tiempos para la realización de las actividades propuestas en el PGCE para el año en curso.	DIRECTORA

CAPITULO III

NORMATIVA DE CONVIVENCIA EDUCATIVA:

ARTÍCULO N°27: BASES DE LA CONVIVENCIA EDUCATIVA:

“La educación es un proceso de transformación en la convivencia entre padres e hijos en el hogar y entre profesores y alumnos en la escuela. El foco de este proceso debe ser la transformación gradual de los niños y jóvenes en adultos autónomos, democráticos, conscientes de sí mismos y de su entorno, colaboradores, respetuosos, responsables, imaginativos, abiertos al cambio y comprometidos con la preservación y ampliación de los espacios de convivencia” (Maturana, 2001 citado en MINEDUC).

Convivir en la escuela es una experiencia de aprendizaje, ya que la escuela y es el lugar en el que se aprende a convivir con otros y otras fuera del espacio familiar. Por ello, el que existan buenos climas de convivencia no solo mejora los aprendizajes, sino que desarrolla en todos los actores de la comunidad educativa la capacidad de vivir y participar en comunidad. La convivencia es, por tanto, un aprendizaje para la vida.

A partir de la Reforma Educacional y, en particular de la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión (ley 20.845) en marzo de 2016, los establecimientos educacionales debemos asumir la tarea de analizar y actualizar de manera permanente nuestras prácticas cotidianas y plasmarlas en nuestros Reglamentos Internos de Convivencia Escolar.

La nueva normativa estipula que los Reglamentos de Convivencia ahora deben:

1. A. Asegurar el derecho a la educación de todos(as) los estudiantes, resguardando su ingreso y permanencia durante su trayectoria escolar.
1. B. Eliminar todas las formas de discriminación arbitraria que impidan el aprendizaje y la participación de los estudiantes. Entre ellas, las que impidan la valoración positiva de la diversidad, en un marco de reconocimiento y respeto de los derechos humanos de los estudiantes LGTBI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales), discapacitados, pueblos indígenas y migrantes, entre otros.

1.- REGLAMENTO INTERNO DE CONVIVENCIA EDUCATIVA

1. A. Establecer programas especiales de apoyo a aquellos estudiantes que presenten bajo rendimiento académico y necesidad de apoyo a la convivencia.
1. B. Reconocer el derecho de asociación de los estudiantes, padres, madres y apoderados, personal docente y asistentes de la educación.
1. C. Establecer la regulación de las medidas de expulsión y cancelación de matrícula, la que solo podrá adoptarse luego de un procedimiento previo, racional y justo.

Los cambios propuestos son profundos y se convierten en desafíos que la ley le plantea a las comunidades educativas respecto de cómo ellas asumen y expresan en sus normas el sentido de la inclusión, el respeto a la dignidad de todos, el rechazo a toda forma de discriminación arbitraria, así como la aplicación de criterios pedagógicos y formativos frente a las sanciones establecidas, entre otros.



2. CONCEPTO DE FALTA:

Corresponde a acciones u omisiones que configuren incumplimiento a los deberes que el establecimiento educacional ha determinado para sus miembros, así como aquellas conductas que atenten contra el normal funcionamiento de las actividades escolares o del bienestar y desarrollo de los miembros de la comunidad educativa.

3.1 CRITERIOS QUE PERMITEN ESTABLECER LA GRADUALIDAD DE LAS FALTAS:

La categorización de la falta dependerá del cumplimiento de criterios como:

- Dolo: Realización de acción u omisión de una conducta con pleno conocimiento y voluntad que atente contra el normal funcionamiento del establecimiento o contra el bienestar y/o desarrollo de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- Afectación de la Convivencia Escolar: Esto es la realización de acciones u omisiones que atenten contra la integridad física, moral y/o psicológica de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- Destrucción y/o deterioro de bienes materiales e inmateriales de la comunidad educativa

En este sentido, cualquier conducta u omisión que involucre a lo menos uno de estos criterios, permitirá graduar la falta como Falta Gravísima.

3.2 GRADUALIDAD DE LAS FALTAS:

A. Leve: Actitudes y comportamientos que alteren la convivencia, pero que no involucren daño físico, psicológico o moral a otros miembros de la comunidad. Generalmente asociados a conductas como: alteración del clima de aula, atrasos en el ingreso al aula, comer en clases, causar desorden en aula, utilización de celular en clases.

B. Falta Grave: Actitudes y comportamientos que involucren daño físico, moral y/o psicológico a otro miembro de la comunidad educativa y/o del bien común, sin resultado de lesiones. Por ejemplo: acciones que afecten la convivencia, como: decir un garabato, falsificar la firma del apoderado/a en una comunicación, llamar a un compañero por un apodo, entre otras.

C. Falta Gravísima: Actitudes y comportamientos que atenten contra la integridad física, moral y/o psicológica de otros miembros de la comunidad educativa, sean estas, con resultado de lesiones, con daño al mobiliario del establecimiento y/o con secuelas socioemocionales en la persona afectada. Ejemplos de dichas faltas son: agresiones con resultado de lesiones, acoso escolar, bullying, agresiones sostenidas en el tiempo; conductas tipificadas como delito y amenazas. Consumo de sustancias no permitidas en etapa escolar. Agresiones físicas y/o verbales a funcionarios del establecimiento. Fuga del Establecimiento. Falsear información o faltar a la verdad en los procesos escolares y/o de convivencia escolar. No adherir ni dar cumplimiento a las medidas de Convivencia Escolar y protocolos contemplados en el presente Reglamento Interno. Conductas con dolo. Contempla daños a bienes o recursos materiales e inmateriales de la comunidad educativa, entre otras.



4. TIPOS DE MEDIDAS

A. MEDIDAS FORMATIVAS:

Consiste en acciones que promueven la reflexión del estudiante respecto de la comisión de la falta. Puede darse en entrevista y/o conversación con estudiante, apoderado/a, docente y/o funcionario/a, en mediación y/o en contexto de aula.

El objetivo es que el/la estudiante pueda asumir la responsabilidad de los hechos, entender la consecuencia de los actos, disculparse, favorecer la respuesta empática, fortalecer el desarrollo del juicio moral y/o reflexionar en base a la situación y cómo esto se proyecta hacia el futuro.

B. MEDIDAS REPARATORIAS:

Son acciones que buscan restablecer la situación o estado previo al hecho que causa la falta. Guarda relación con la toma de consciencia del daño o efecto de los actos y con el desarrollo del sistema de valores. Por ejemplo: Pedir disculpas; Reponer un artefacto o insumo deteriorado a causa de su conducta, limpiar lo que ensucio, reponer lo que rompió.

C. MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

Son acciones sancionatorias de un hecho de carácter grave o gravísimo dentro del quehacer escolar. En nuestro RICE las medidas disciplinarias consisten en la suspensión temporal de las actividades estudiantiles, las que pueden ir desde 1 a 3 días, dependiendo de la gravedad del hecho, del dolo, de las consecuencias físicas y psicológicas en el o los estudiantes afectados, del compromiso o cumplimiento de compromisos y medidas adoptadas previamente con los estudiantes involucrados.

D. MEDIDAS DE EXCEPCIONALIDAD:

Son acciones de última instancia, cuando ya las acciones previas u otras formas de abordar el conflicto no han generado el impacto deseado y, por lo tanto, se buscan medidas excepcionales para resolver la situación. Entre ellas se encuentran: cambio de curso, reducción de jornada, adecuaciones de jornada, cierre del año escolar a partir de la última semana de noviembre; y aplicación de protocolos como: expulsión y/o cancelación de la matrícula.

E. AULA SEGURA:

El director deberá iniciar un procedimiento sancionatorio en los casos en que algún miembro de la comunidad educativa incurriere en alguna conducta grave o gravísima establecida como tal en los reglamentos internos de cada establecimiento, o que afecte gravemente la convivencia escolar, conforme a lo dispuesto en esta ley.

El director tendrá la facultad de suspender, como medida cautelar y mientras dure el procedimiento sancionatorio, a los alumnos y miembros de la comunidad escolar que en un establecimiento educacional hubieren incurrido en alguna de las faltas graves o gravísimas establecidas como tales en los reglamentos internos de cada establecimiento, y que conlleven como sanción en los mismos, la expulsión o cancelación de la matrícula, o afecten gravemente la convivencia escolar, conforme a lo dispuesto en esta ley.

5. EJEMPLOS DE TIPOLOGÍA DE LAS FALTAS Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN.

5. A. FALTAS LEVES:

- ✓ Interrumpir el normal funcionamiento de la clase.
- ✓ Manifiestar conductas inadecuadas en la sala de clases (ej. No tomar apuntes, dormir, pararse injustificadamente y con la finalidad de evadir deberes escolares, molestar a los compañeros, desarrollar actividades de otras asignaturas o sin relación con la clase en el curso, jugar en clases, uso del celular y cualquier actividad que interrumpan el adecuado desarrollo de la clase).
- ✓ No informar al apoderado que ha sido citado.
- ✓ Fotografiar o grabar a otros miembros de la comunidad educativa.
- ✓ Grabar por audio o video clases sin autorización.
- ✓ Grabar por audio o video cualquier tipo de actividad y/o intervención en el espacio escolar sin autorización.
- ✓ Realizar actividades que revistan un riesgo para la integridad física de los y las estudiantes (juegos bruscos, correr por escaleras, etc.) sin que existan estudiantes personas lesionadas debido a la realización de la actividad de riesgo.
- ✓ No asistir a evaluaciones fijadas con anterioridad o entrega de trabajos sin una justificación válida (apoderado presente y/o entrega de certificado médico).
- ✓ Ingresar atrasado a clases sin el correspondiente justificativo.
- ✓ Deteriorar o destruir accidentalmente los bienes o inmuebles del establecimiento.
- ✓ Se incluyen, además, todas aquellas conductas no definidas anteriormente cuya ejecución implique alteración de la rutina y/o seguridad escolar, sin que ello implique daño psicológico, lesiones y/o la intencionalidad de causar un perjuicio a la comunidad y/o su infraestructura.

5. B. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS ANTE FALTAS LEVES:

RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN: FUNCIONARIOS/AS ESTABLECIMIENTO QUE PRESENCIEN EL HECHO. PROFESORES GUÍAS.

a. Amonestación Verbal: En la primera oportunidad, el/ la estudiante es amonestado verbalmente por el personal de la Escuela que presencie la conducta (ej. Directivo, profesor/a, inspector/a, equipo complementario, etc.).

b. Registro del Hecho (solo si): Si la conducta se repite, pese a la amonestación verbal (punto a), se procede al registro de la observación en el libro de clases en la hoja de vida del estudiante. La persona que registra en el libro, debe ser quien presencia y/o deriva los hechos.

c. Medida Formativa (solo si): Si se procedió al punto b, se debe generar un espacio de reflexión por parte del estudiante. Esta acción busca la reflexión por parte del estudiante a partir del dialogo con el/la niño/a y deberá estar liderada por un/a funcionario/a del establecimiento facultado para ello, es decir,

docente, directivo/a, inspector/a, asistente de aula, equipo complementario. En dicho espacio se buscará que el estudiante pueda reconocer el hecho y restablecer el daño causado.

La reflexión con el estudiante puede desarrollarse de manera verbal en el lugar en el que sucedieron los hechos por quien los presencié.

d. Información a la Familia (solo si). Si la falta leve persiste pese a la reflexión generada con el estudiante (punto c), lo deberá abordar el profesor guía o docente que imparte asignatura mediante conversación con apoderado/a.

5.C. FALTAS GRAVES:

- ✓ Hacer mal uso de la alimentación escolar. Por ejemplo: vender, lanzar y/o botar la alimentación o parte de esta.
- ✓ Conductas que afecten la convivencia, el buen funcionamiento y la limpieza del establecimiento, por ejemplo: rayar paredes, lanzar basura u objetos desde el segundo piso o escaleras, tirar agua en los baños o en otros espacios, orinar en espacios no autorizados,
- ✓ Hacer uso inadecuado o no autorizado de imágenes o audios de terceros o del establecimiento sin autorización. Por ejemplo: “sacar vendidas” o burlarse de compañeros/as por medio del uso de imágenes como hecho aislado, emitir comentario inadecuado en redes sociales de miembro de la comunidad educativa como hecho aislado.
- ✓ Negarse a rendir evaluaciones sin justificación verbal o escrita (pruebas escritas, orales, disertaciones, entrega de informes, trabajos prácticos, etc.) previamente dispuestos según el Reglamento de Evaluación. Dicho criterio será aplicado de forma especial del Programa Integración Escolar (ver protocolo).
- ✓ Acceder sin consentimiento a Libros de Clases y cualquier documento de gestión curricular, psicosocial y/o administrativa de la escuela.
- ✓ Dirigirse en forma indebida a un compañero(a), asistentes de la educación, profesores, miembros del equipo directivo, apoderados u otro miembro de la comunidad educativa empleando palabras o actitudes que descalifiquen o menoscaben a la persona (agresión verbal).
- ✓ Amenazar y/o lanzar cualquier tipo de objetos que atenten a la seguridad física de cualquier miembro de la unidad educativa o a los bienes del establecimiento, sin resultado de lesiones.
- ✓ Tener una actitud deshonesta frente a cualquier proceso evaluativo (copiar, soplar, facilitar y/o promover actitudes incorrectas ante evaluaciones o trabajos).
- ✓ Manifestaciones de índole sexual explícitos (gestos).
- ✓ Evadir clases al interior del establecimiento y/o no ingresar al establecimiento aun cuando su apoderado/a le haya enviado a clases.
- ✓ Hacer uso indebido del equipamiento audiovisual y computacional de la escuela.
- ✓ Ensuciar las dependencias del establecimiento, lanzando basura o restos de alimentos en espacios comunes.
- ✓ Hacer uso indebido del uniforme escolar.



- ✓ No cumplir con protocolo para faltas leves.
- ✓ Si no cumple con protocolo para faltas graves, se considera una falta gravísima.

5.D. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS ANTE FALTAS GRAVES: RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN: EQUIPO DE CONVIVENCIA EDUCATIVA – DOCENTES

- a. Registro: Se realiza registro de la situación en la hoja de vida de el/la estudiante. Si se trata de un docente, la persona que registra en el libro, debe ser quien presencia y/o deriva los hechos.
- b. Derivación: Se debe derivar la situación al Equipo psicosocial y/o de Convivencia Educativa para la activación del protocolo correspondiente.
- c. Indagación: Se llevará a cabo indagatoria que permitirá dilucidar los acontecimientos mediante entrevistas y tomas de relatos a estudiantes involucrados/as y/o testigos de los hechos. Este proceso permitirá la objetivación de los hechos, garantizar el justo proceso y la entrega de medidas resguardando los principios de proporcionalidad y gradualidad.
- d. Comunicación con la Familia: Equipo de Convivencia informará al apoderado del/la estudiante involucrado para que tome conocimiento del suceso, así como de las medidas a implementar. La información al apoderado/a se realizará idealmente mediante citación. Ante la imposibilidad de apersonarse en el espacio escolar, se puede realizar entrevista mediante plataforma virtual meet o similar, o en su defecto, mediante llamado telefónico realizado por equipo de convivencia escolar.
- e. Aplicación de Medidas: Una falta grave facultará al establecimiento a la asignación de:
- i) Medida Formativa: donde deberá realizar actividad de reflexión con el fin de propiciar el razonamiento respecto de la falta y sus consecuencias, la que se puede llevar a cabo en el espacio escolar, en el hogar o en ambos; y
 - ii). Medida Reparatoria: en donde el estudiante que cometió la falta deberá ejercer un acto que busque restablecer el daño causado a partir de su conducta, por ejemplo, a través de reconocer el hecho frente a la persona afectada, participar y colaborar con un espacio de mediación con el objeto de favorecer la resolución del conflicto, colaborar en un acto que busque mejorar, desarrollar y/o restituir lo perjudicado, en este sentido, la familia del estudiante puede proponer la realización de acciones reparatorias por parte del estudiante.
- De no acceder a la implementación de la medida formativa y/o reparatoria, el estudiante deberá adoptar una Medida Disciplinaria de 1 a 3 días de suspensión de las actividades escolares.

* Si la medida formativa implicase una acción de reflexión en el hogar, las orientaciones serán asignadas por el Equipo de Convivencia escolar y/o por el profesor por los medios disponibles, dependiendo de los tiempos y recursos del establecimiento.

* El no cumplimiento de las medidas implementadas por el equipo psicosocial y/o convivencia educativa que emanen de este reglamento, serán consideradas faltas gravísimas.



5. E. FALTAS GRAVÍSIMAS:

- ✓ Dirigirse en forma violenta a un funcionario del establecimiento profiriendo groserías, insultos, amenazas que descalifiquen o menoscaben a la persona (Agresión Verbal).
- ✓ Prender fuego y/o provocar incendio de cualquier forma o en cualquier dependencia al interior del establecimiento.
- ✓ Confeccionar en el establecimiento aparatos incendiarios, objetos contundentes, puntiagudos y/o filosos que pueda poner en riesgo físico a cualquier miembro de la comunidad educativa.
- ✓ Menoscabar, agredir, amenazar o denostar a cualquier miembro de la comunidad educativa. Amenazar y/o lanzar cualquier tipo de objetos que atenten a la seguridad física de cualquier miembro de la unidad educativa o a los bienes del establecimiento, con resultado de lesiones.
- ✓ Suplantar o hacerse suplantar por otro estudiante durante la aplicación de un procedimiento administrativo y/o evaluativo.
- ✓ Alterar calificaciones, observaciones o cualquier registro en el Libro de Clases o en Informe Personal u otro documento oficial de la Escuela, ya sea agregando, eliminando o modificando calificaciones, antecedentes u otras informaciones.
- ✓ Falsear información, alterar los hechos o faltar a la verdad en situaciones que alteren la convivencia escolar y/o que, a causa de ello, perjudiquen a un miembro de la comunidad educativa.
- ✓ Acosar, denostar y/o injuriar a otros miembros de la comunidad educativa por medios físicos y/o a través de redes sociales.
- ✓ Agredir en forma física y/o causar daños o lesiones a un compañero o cualquier miembro de la comunidad escolar.
- ✓ Ingresar a la Escuela en estado de ebriedad o bajos los efectos de drogas.
- ✓ Destruir, ocultar o apropiarse indebidamente de los bienes de otros.
- ✓ Grabar, publicar, comentar, incitar y/o subir a internet u otros medios tecnológicos, audios, textos e imágenes que atenten y menoscaben a sus compañeros(as) u otro miembro del establecimiento.
- ✓ Publicar, difundir cartas, diarios, revistas, discos, películas, fotografías, textos e imágenes en general que puedan atentar contra la imagen institucional o de algún miembro de la comunidad a través de medios audiovisuales y/o digitales que no haya sido expresamente autorizado por escrito por Dirección; Inspectoría General o el propio(a) afectado(a).
- ✓ Promover abiertamente el desorden dentro de la escuela que dificulten o paralicen el desarrollo de las actividades escolares, gritar en contra de miembros del establecimiento o de cualquier otra medida de fuerza que interrumpa el normal desarrollo de las actividades de la escuela.
- ✓ Portar y/o consumir sustancias ilícitas y/o no permitidas para menores de edad dentro del establecimiento o en sus alrededores, sean estas: drogas, alcohol, tabaco, medicamentos no recetados, bebidas energéticas, vaper y/o cualquier sustancia química o natural que pudiese alterar la consciencia, la capacidad cognitiva, la tonicidad muscular o el normal desempeño o conducta del estudiante.

- ✓ Portar objetos corto punzantes como: cuchillos de cualquier tipo, mariposas cortaúñas, navajas, cartoneros, tijeras con punta, punzones, fierros, alambres, objetos con clavos u otro que pueda cortar la piel o generar lesiones a esta. No amenazar a miembros de la comunidad educativa con los objetos señalados anteriormente o similares. Utilizar dichos elementos para amenazar y/o agredir a cualquier miembro de la comunidad educativa.
- ✓ Portar objetos riesgosos y/o contundentes que puedan causar daño físico, como, por ejemplo: armas de fuego y/o hechizas, manoplas u otros objetos para la defensa personal, palos, fierros, alambres, metal, cadenas ninjas u otras, herramientas, elementos o armas improvisadas o hechizas, hilo curado, correas, cordeles, pitas, elementos fabricados que puedan causar lesión física, ocular u otras, cualquier objeto que pueda, mediante su uso, causar daño potencial a la integridad física o mental. No utilizar dichos elementos para amenazar y/o agredir a cualquier miembro de la comunidad educativa.
- ✓ Portar objetos que puedan ser utilizados como “lanzador” de otros objetos pequeños o grandes, que vendan en el mercado formal, informal, manufacturados, hechizos u otros, que puedan eventualmente causar daño físico, trauma ocular u otro a cualquier miembro de la comunidad escolar, sean esto: pistolas de balines, lanzadores de balines, objetos que lancen bolas, pelotas, balines u otro. No utilizar dichos elementos para amenazar y/o agredir a cualquier miembro de la comunidad educativa.
- ✓ No entregar a docentes, directivos, equipos profesionales o cualquier funcionario/a del establecimiento, cualquier objeto descrito en los párrafos anteriores, los que atentan contra la sana convivencia del establecimiento, siendo estos: sustancias ilícitas o inadecuadas para el consumo de menores de edad, objetos cortopunzantes, riesgosos o contundentes que puedan causar daño físico, cualquier tipo de arma u objeto lanzador que pudiese causar lesión a cualquier miembro de la comunidad educativa.
- ✓ El porte de los objetos anteriormente descrito contemplará un agravante si producto de ello resultase dañado la escuela, persona o un bien de cualquier integrante de la comunidad educativa o de terceros.
- ✓ Actitudes y comportamientos que atenten contra la integridad física, moral y/o psicológica de otros miembros de la comunidad educativa.

Conductas tipificadas como delito y amenazas.

- ✓ Fuga del establecimiento.
- ✓ Agresiones físicas de cualquier tipo con o sin lesiones cuyo origen no sea accidental.
- ✓ No adherir ni dar cumplimiento a las medidas de Convivencia Escolar y protocolos contemplados en el presente Reglamento Interno.

5.F. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS ANTE FALTAS GRAVÍSIMAS: RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN: EQUIPO CONVIVENCIA EDUCATIVA

a. Derivación: Se debe notificar al Equipo de Convivencia para el abordaje del caso.

b. Registro: Se realiza registro de la situación en la hoja de vida de él o la estudiante. Si es docente, la persona que registra en el libro, debe ser quien presencia y/o deriva los hechos.

c. Indagación: Se llevará a cabo indagatoria que permitirá dilucidar los acontecimientos mediante entrevistas y tomas de relatos a estudiantes involucrados/as y/o testigos de los hechos. Este proceso permitirá la objetivación de los hechos, garantizar el justo proceso y la entrega de medidas resguardando los principios de proporcionalidad y gradualidad.

d. Información Apoderado/a: Equipo de Convivencia informará al apoderado de él o la estudiante involucrado para que tome conocimiento del suceso, así como de las medidas a implementar.

La información al apoderado/a se realizará idealmente mediante citación. Ante la imposibilidad de apersonarse en el espacio escolar, se puede realizar entrevista mediante plataforma virtual meet o similar, o en su defecto, mediante llamado telefónico realizado por equipo de convivencia escolar.

e. Implementación de Medidas: Una falta gravísima facultará al establecimiento a la asignación de:

i. Medida Formativa: donde deberá realizar actividad de reflexión con el fin de propiciar el razonamiento respecto de la falta y sus consecuencias, la que se puede llevar a cabo en el espacio escolar, en el hogar o en ambos; **ii) Medida Reparatoria:** en donde el estudiante que cometió la falta deberá ejercer un acto que busque restablecer el daño causado a partir de su conducta, por ejemplo, a través de reconocer el hecho frente a la persona afectada, participar y colaborar con un espacio de mediación con el objeto de favorecer la resolución del conflicto, colaborar en un acto que busque mejorar, desarrollar y/o restituir lo perjudicado, en este sentido, la familia del estudiante puede proponer la realización de acciones reparatorias por parte del estudiante. y **iii). Medida Disciplinaria** que implica en esta instancia una suspensión de las actividades estudiantiles de 2 a 3 días. Cabe señalar, que la asignación de los días de la medida disciplinaria dependerá del análisis caso a caso que el Departamento de Convivencia Escolar llevará a cabo a partir del cruce de información a realizar, en este sentido y como criterio, si el/la estudiante reflexiona favorablemente, mostrando una actitud de colaboración con las medidas formativas y reparatorias, se aplicará una medida disciplinaria de 2 días. Si el/la estudiante no facilita el proceso, mostrando poca colaboración o disposición para la implementación de medidas formativas y reparatorias, se implementará una medida disciplinaria de 3 días.

* La familia puede proponer la realización de medidas formativas y/o remediales en favor del aprendizaje social, moral y/o emocional del estudiante y que guarden relación con el hecho que esté a la base de la falta, guardando el principio de la proporcionalidad.

f. Seguimiento y Medidas de Excepcionalidad (solo si corresponde): En caso de que el/la estudiante presente tres faltas gravísimas en un mismo semestre y/o que la situación afecte gravemente la convivencia escolar, esto facultará al establecimiento para la implementación de medidas de excepcionalidad como: flexibilización de la jornada, adecuación curricular, sistema de recreos diferidos, cambio de curso, implementación de trabajo pedagógico asincrónico u otro dependiendo de las características y necesidades del caso. Estas medidas, recomendadas en casos de grave afectación de la convivencia escolar, como por ejemplo en situaciones como: acoso escolar o bullying, agresiones físicas, psicológicas y/o amenazas a cualquier miembro de la comunidad escolar, las que se deben haber presentado en reiteradas oportunidades con una gran afectación de la víctima. Cabe señalar que, para su implementación, deberán ser revisadas previamente con equipo de convivencia, equipo directivo u otro competente de acuerdo a las características del caso, evaluando pertinencia de aplicabilidad e impacto.

g. Seguimiento y Acciones Psicosociales (solo si corresponde): De acuerdo a las características psicosociales del caso, se tomarán acciones de acuerdo a las necesidades de intervención, las que



podrían ser: derivación a red de salud mental, interposición de acciones proteccionales, vinculación con redes de apoyo, facilitación de acceso a oferta programática pública, municipal u otra.

h. Seguimiento y Acciones de Denuncia (solo si corresponde): Cualquier falta gravísima que a su vez sea tipificada como delito, debe ser denunciada a las autoridades competentes (Carabineros, PDI, Fiscalía). En el caso de riñas, la denuncia en Carabineros es relevante ante la necesidad de constatación de lesiones, para lo cual se puede llamar a la Central 133 o al número de Plan Cuadrante +56992498783. Además, ante la participación de estudiantes en riñas de alta connotación, amenazas que sugieran riesgo de ataque con arma cortopunzante u otra, o que comprometan físicamente a otros/as miembros de la comunidad, o cuando los/as estudiantes involucrados/as sean mayores de 14 años, se debe activar procedimiento con autoridades de orden.

i. Implementación Aula Segura (solo si corresponde): "El director deberá iniciar un procedimiento sancionatorio en los casos en que algún miembro de la comunidad educativa incurriera en alguna conducta grave o gravísima establecida como tal en los reglamentos internos de cada establecimiento, o que afecte gravemente la convivencia escolar, conforme a lo dispuesto en esta ley. El director tendrá la facultad de suspender, como medida cautelar y mientras dure el procedimiento sancionatorio, a los alumnos y miembros de la comunidad escolar que en un establecimiento educacional hubieran incurrido en alguna de las faltas graves o gravísimas establecidas como tales en los reglamentos internos de cada establecimiento, y que conlleven como sanción en los mismos, la expulsión o cancelación de la matrícula, o afecten gravemente la convivencia escolar, conforme a lo dispuesto en esta ley. (Art. 1 Ley 21.128).

j. Seguimiento y Rol de la Familia: Si el apoderado/a no adhiere a las medidas del reglamento interno en más de tres oportunidades, no estableciendo un argumento racional para ello, ni flexibilizando y/o proponiendo otra acción formativa, disciplinaria o remedial para abordar la situación, se informará al sostenedor, a quien se dará cuenta de la baja adherencia de la familia al RICE y proceso de escolarización del estudiante, solicitando a su vez, orientaciones para el abordaje del caso. Con todo lo anterior, se debe evaluar la pertinencia de la interposición de acciones proteccionales en resguardo del estudiante y con el objeto de favorecer el desarrollo de habilidades de los adultos/as responsables en relación a la supervisión y acompañamiento de sus niños y niñas.

6. CANCELACIÓN DE MATRÍCULA Y EXPULSIÓN (Ley 20.845 / Resolución Exenta 0629 29 Septiembre 2021)

Palabras Claves.

Expulsión: La expulsión es la interrupción abrupta e inmediata del proceso de aprendizaje donde el estudiante queda sin escolaridad hasta que se matricule en otro establecimiento.

Cancelación de la Matrícula: Corresponde a la no renovación de matrícula, y se hace efectiva al término del año escolar, es decir, el estudiante pierde su matrícula en el establecimiento para el año siguiente.

Criterios de Aplicabilidad Contenidas en la Ley 20.845 / Resolución Exenta 0629 29 Septiembre 2021.

a. Sólo podrán aplicarse las sanciones o medidas disciplinarias contenidas en el reglamento interno, las que, en todo caso, estarán sujetas a los principios de proporcionalidad y de no discriminación arbitraria, y a lo dispuesto en el artículo 11 del decreto con fuerza de ley No2, de 2009, del Ministerio de Educación.

- b. No podrá decretarse la medida de expulsión o la de cancelación de matrícula de un o una estudiante por motivos académicos, de carácter político, ideológicos o de cualquier otra índole, sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos siguientes.
- c. Las medidas de expulsión y cancelación de matrícula sólo podrán aplicarse cuando sus causales estén claramente descritas en el reglamento interno del establecimiento o afecten gravemente la convivencia escolar (DFL N°2, 1998).
- d. No se podrá expulsar o cancelar la matrícula de un estudiante en un período del año escolar que haga imposible que pueda ser matriculado en otro establecimiento educacional.
- e. Lo dispuesto en el párrafo precedente no será aplicable cuando se trate de una conducta que atente directamente contra la integridad física o psicológica de alguno de los miembros de la comunidad escolar, de conformidad al Párrafo 3o del Título I del decreto con fuerza de ley No2, de 2009, del Ministerio de Educación. En ese caso se procederá con arreglo a los párrafos siguientes.
- f. Las medidas de expulsión o cancelación de matrícula sólo podrán adoptarse mediante un procedimiento previo, racional y justo que deberá estar contemplado en el reglamento interno del establecimiento, garantizando el derecho del estudiante afectado y, o del padre, madre o apoderado a realizar sus descargos y a solicitar la reconsideración de la medida.
- g. Los sostenedores y/o directores no podrán cancelar la matrícula, expulsar o suspender a sus estudiantes por causales que se deriven de su situación socioeconómica o del rendimiento académico, o vinculadas a la presencia de necesidades educativas especiales de carácter permanente y transitorio definidas en el inciso segundo del artículo 9o, que se presenten durante sus estudios. A su vez, no podrán, ni directa ni indirectamente, ejercer cualquier forma de presión dirigida a los estudiantes que presenten dificultades de aprendizaje, o a sus padres, madres o apoderados, tendientes a que opten por otro establecimiento en razón de dichas dificultades. En caso que él o la estudiante repita de curso, deberá estarse a lo señalado en el inciso sexto del artículo 11 del decreto con fuerza de ley No2, de 2009, del Ministerio de Educación.
- h. Las faltas gravísimas que pueden implicar la activación del presente procedimiento son: i). Consumo y/o porte de drogas y/o sustancias ilícitas al interior del establecimiento; ii). Porte de armas de fuego y/o cortopunzantes; iii). Amenazas con armas de fuego, objetos contundentes y/o cortopunzantes; iv). Estudiantes que hayan ejercido bullying o cyberbullying, los que, habiendo sido intervenidos previamente, la conducta de acoso escolar siga presente hacia el estudiante afectado; v). Situaciones de destrucción del mobiliario; vi). Agresiones físicas a funcionarios con resultado de lesiones; vii). Riñas con resultado de lesiones; viii). Agresiones a estudiantes con dolo y resultado de lesiones; ix). Participación en agresiones desproporcionadas hacia estudiantes; x). Agresiones de carácter sexual; x). Otras situaciones que alteren gravemente la convivencia escolar.

Procedimiento:

- a. Informa Situación: Previo al inicio del procedimiento de expulsión o de cancelación de matrícula, el director del establecimiento deberá haber presentado a los padres, madres o apoderados, la inconveniencia de las conductas, advirtiendo la posible aplicación de sanciones.
- b. Notificación Activación Procedimiento: El director debe notificar por escrito mediante carta en entrevista presencial, no obstante si por razones del apoderado/a esto no se pudiese llevar a cabo, el



director/a puede informar mediante comunicación escrita, correo electrónico, carta, carta certificada u otro medio.

c. Medidas de Apoyo: El director debe implementar, a través de las personas pertinentes, las medidas de apoyo pedagógico, psicosocial u otras a favor del estudiante que comete la falta. Dichas acciones deberán ser pertinentes a la entidad y gravedad de la infracción cometida, resguardando siempre el interés superior del niño o pupilo.

d. Reconsideración: El/la apoderado/a puede solicitar la reconsideración de la decisión durante los 5 días hábiles siguientes a la notificación mediante carta o documentos escritos.

e. Notificación Resolución: La decisión de expulsar o cancelar la matrícula a un estudiante sólo podrá ser adoptada por el director del establecimiento. Esta decisión, junto a sus fundamentos, deberá ser notificada por escrito al estudiante afectado y a su padre, madre o apoderado, según el caso como máximo en los 5 días hábiles siguientes a la notificación del inicio del procedimiento.

f. Durante la aplicación de este procedimiento y hasta la notificación de la resolución, el estudiante podrá ser apartado de sus actividades escolares.

g. Reconsideración: El/la estudiante, su padre, madre y/o apoderado/a podrán pedir la reconsideración del resultado de la medida dentro de 10 días hábiles desde la notificación de la decisión del director, mediante carta ante la misma autoridad, quien resolverá previa consulta al Consejo de Profesores.

h. Consulta a Consejo de Profesores (si corresponde): Si el/la estudiante, su padre, madre y/o apoderado/a solicitaran la reconsideración de la medida de expulsión o cancelación de la matrícula, el/la directora/a debe realizar la consulta al Consejo de Profesores/as. La resolución del Consejo deberá pronunciarse por escrito, debiendo tener a la vista el o los informes técnicos psicosociales pertinentes y que se encuentren disponibles.

i. Información Superintendencia: El director, una vez que haya aplicado la medida de expulsión o cancelación de matrícula, deberá informar de aquella a la Dirección Regional respectiva de la Superintendencia de Educación, dentro del plazo de cinco días hábiles, a fin de que ésta revise, en la forma, el cumplimiento del procedimiento descrito en los párrafos anteriores.

j. Reubicación: Corresponderá al Ministerio de Educación velar por la reubicación del estudiante afectado por la medida y adoptar las medidas de apoyo necesarias.

k. Reactivación del Procedimiento (si corresponde): Si el/la apoderado/a retirase al estudiante del establecimiento antes o durante de la activación de este procedimiento con el objeto de evitar tal sanción, dicho proceso se reabrirá si el/la apoderado/a matricula nuevamente al estudiante en el año escolar en curso o en los siguientes años lectivos.

7. CONDICIONALIDAD DE LA MATRÍCULA

El estado de Matrícula Condicional, se establece cuando el/la estudiante necesita superar positivamente, actitudes que no correspondan al perfil que determina el Proyecto Educativo y a las normas de convivencia del establecimiento, condicionando a ello la posibilidad de matrícula para el año académico siguiente.

Cuando el/la estudiante ha sido notificado/a con los procedimientos de cancelación de matrícula, expulsión y/o aula segura, sin embargo, la resolución de tales procesos apunta a la continuidad del estudiante como alumno regular, el estudiante queda sujeto a la implementación de un Plan de



Intervención Intermedia, en el que se suscriben una serie de compromisos adquiridos por la familia, estudiante y escuela. En este escenario, si el/la estudiante incurre nuevamente en faltas o acciones que afecten gravemente la convivencia escolar, se aplicará la condicionalidad de la matrícula.

La evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos se llevará a cabo de manera semestral y será realizada por el/la profesor/a jefe y equipo de convivencia escolar.

8. LEY AULA SEGURA:

Consideraciones Generales:

- a. El director deberá iniciar un procedimiento sancionatorio en los casos en que algún miembro de la comunidad educativa incurriere en alguna conducta grave o gravísima establecida como tal en los reglamentos internos de cada establecimiento, o que afecte gravemente la convivencia escolar, conforme a lo dispuesto en esta ley.
- b. El director tendrá la facultad de suspender, como medida cautelar y mientras dure el procedimiento, a los alumnos y miembros de la comunidad escolar que en un establecimiento educacional hubieren incurrido en alguna de las faltas graves o gravísimas establecidas como tales en los reglamentos internos de cada establecimiento, y que conlleven como sanción en los mismos, la expulsión o cancelación de la matrícula, o afecten gravemente la convivencia escolar.
- c. Durante Para efectos de este procedimiento, se invocará a la Ley Aula segura ante cualquier falta grave o gravísima que afecte gravemente la convivencia escolar, como, por ejemplo: i). Consumo y/o porte de drogas y/o sustancias ilícitas al interior del establecimiento; ii). Porte de armas de fuego y/o cortopunzantes; iii). Amenazas con armas de fuego, objetos contundentes y/o cortopunzantes; iv). Estudiantes que hayan ejercido bullying o cyberbullying, los que habiendo sido intervenidos previamente, la conducta de acoso escolar siga presente hacia el estudiante afectado; v). Situaciones de destrucción del mobiliario; vi). Agresiones físicas a funcionarios con resultado de lesiones; vii). Riñas con resultado de lesiones; viii). Agresiones a estudiantes con dolo y resultado de lesiones; ix). Participación en agresiones desproporcionadas hacia estudiantes; x). Agresiones de carácter sexual; x). Otras situaciones que alteren gravemente la convivencia educativa.
- d. De igual forma se podrá invocar a la presente normativa ante la presencia de actos que atenten contra la infraestructura esencial para la prestación del servicio educativo por parte del establecimiento.
- e. Para la activación del procedimiento aula segura, podrá considerarse igualmente una situación que altera gravemente la convivencia escolar aquellos descritos como hechos connotados de violencia y/o delitos.

Procedimiento:

- a. De invocarse la Ley Aula Segura, será el director/a quien notificará al apoderado/a y/o estudiante por escrito mediante entrevista presencial, correo electrónico, carta certificada, u otra.
- b. En el documento escrito, el director/a debe informar los motivos por el cual invoca a la Ley Aula Segura.
- c. Durante los 10 días hábiles contados desde el día de la notificación, el/la estudiante o su apoderado/a podrán presentar descargos o alegaciones a la notificación.



- d. A partir de la notificación, y durante 10 días hábiles, el equipo de convivencia educativa llevará a cabo un proceso de investigación del caso, en donde se recopilará información relevante para el análisis y resolución.
- e. Durante el tiempo en el que se lleve a cabo la investigación del caso, y como medida cautelar, el/la estudiante notificado/a podrá ser suspendido/a de sus actividades estudiantiles.
- f. De notificarse la implementación de la Ley Aula Segura, serán los equipos intervinientes, equipo directivo y profesor/a jefe, quienes analizarán el caso, el impacto en la convivencia escolar y la pertinencia de la aplicación de la ley citada, definiendo de esta forma la resolución o resultado de la investigación.
- g. El director/as deberá comunicar la resolución del caso una vez cumplidos los 10 días hábiles a partir de la notificación.
- h. La resolución puede ser conducente a la cancelación de la matrícula, expulsión, absolución o a la continuidad del estudiante en el establecimiento con el compromiso de la implementación de Plan de Intervención Intermedia en donde su matrícula quedara en el estado de condicional.
- i. La toma de decisión respecto de la cancelación de matrícula, se implementará cuando se constate la participación y responsabilidad del estudiante en los hechos y se considere posible la permanencia del estudiante en el espacio escolar durante el año calendario en curso.
- j. La toma de decisión respecto de la expulsión, se implementará cuando se constate la participación y responsabilidad del estudiante en los hechos y no se considere posible la permanencia del estudiante en el espacio escolar durante el año escolar en curso debido al riesgo de reincidencia en los hechos de violencia, transgresión de ley y/o grave afectación de la convivencia educativa.
- k. La toma de decisión respecto de la continuidad del estudiante como alumno regular, se implementará cuando aun habiendo constatado la participación y responsabilidad del estudiante en los hechos, el estudiante y la familia presentan un buen nivel de adherencia y compromiso con las medidas adoptadas. Se puede considerar como atenuante la conducta previa del estudiante. En tal situación, la matrícula del estudiante quedará en estado de condicional hasta el término del año escolar en curso.
- l. Se considerará la absolución del estudiante cuando el proceso de investigación desestime su participación y/o responsabilidad de los hechos, continuando como alumno regular del establecimiento.
- m. Si la resolución es conducente a la cancelación de la matrícula o expulsión, el/la apoderado/a o estudiante tienen 5 días hábiles para solicitar la reconsideración de la resolución. En este tiempo, el/la estudiante puede continuar suspendido/a si la situación lo amerita.
- n. De solicitarse la reconsideración de la resolución, el director/a debe realizar consulta al Consejo de Profesores, quienes analizarán el caso y todos los elementos recogidos en el proceso de investigación y tomar una decisión final.
- o. La resolución definitiva en el caso de solicitarse reconsideración, la entregará el director/a posterior a la consulta a consejo de profesores en un plazo de 5 días hábiles desde la notificación de los resultados.
- p. Si la resolución final es de cancelación de la matrícula o expulsión, el director debe informar a la Superintendencia de Educación proporcionando todos los antecedentes del caso y del proceso.
- q. Si el/la apoderado/a retirase al estudiante del establecimiento en el plazo de los 10 días hábiles posteriores a la activación de este procedimiento y antes de la resolución (notificación de expulsión o cancelación de la matrícula) o durante los 5 días hábiles en donde puede solicitar la reconsideración al consejo de profesores, con el objeto de evitar tal sanción, dicho proceso se reabrirá si el/la apoderado/a matricula nuevamente al estudiante en el año escolar en curso o al siguiente año lectivo.



9. LA GRAVE AFECTACIÓN DE LA CONVIVENCIA EDUCATIVA

De acuerdo al artículo 1°, numeral 2 de la Ley 21.128, "siempre se entenderá que afectan gravemente la convivencia escolar los actos cometidos por cualquier miembro de la comunidad educativa, tales como profesores, padres y apoderados, alumnos, asistentes de la educación, entre otros, de un establecimiento educacional, que causen daño a la integridad física o síquica de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa o de terceros que se encuentren en las dependencias de los establecimientos."

Para efectos de la implementación de la Ley Aula Segura de acuerdo a éste Reglamento Interno, se entenderá como falta que afecte gravemente la convivencia escolar, a hechos como: agresiones de carácter sexual, amenazas y/o agresiones con armas de cualquier tipo, amenazas y/o agresiones con objetos cortopunzantes u objetos contundentes; porte de armas de cualquier tipo; transporte, venta o consumo de drogas o sustancias ilícitas; porte y/o uso de artefactos incendiarios; agresiones con resultado de lesiones o cualquier situación que cause daño a la integridad física o psíquica de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa (como bullying, acoso escolar, ciberbullying u otros) o de terceros que se encuentren en el establecimiento.

10. PLAN DE INTERVENCIÓN INTERMEDIA

Corresponde a una acción específica a implementar por el Departamento de Convivencia Escolar ante casos que impliquen una afectación grave de la convivencia escolar y se haya aplicado una medida de excepcionalidad.

Consiste en la elaboración de un plan de trabajo con el estudiante, la familia y la escuela, en donde cada una de las partes suscribe mediante firma los acuerdos y acciones de este plan, estableciendo un compromiso irrevocable y que vaya en función de fortalecer el compromiso entre familia y escuela. Cada Plan de Intervención Intermedia es individual y de acuerdo a la situación particular del caso. Tiene una duración semestral y su falta de compromiso o adherencia implica la adopción de acciones psicosociales, de información a sostenedor y/o de excepcionalidad, si corresponde.

Procedimiento Aula Segura

Medidas disciplinarias:

Las medidas de expulsión y cancelación de matrícula sólo podrán aplicarse cuando:

- Sus causales estén claramente descritas en el Reglamento Interno del establecimiento, o
- Afecten gravemente la Convivencia Escolar.

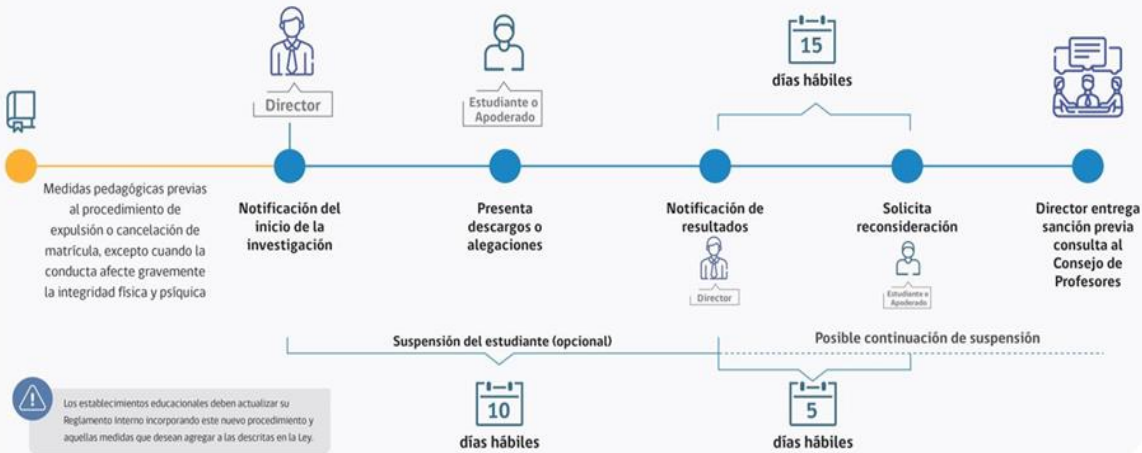
Siempre se entenderá que afectan gravemente la convivencia escolar los actos cometidos por cualquier miembro de la comunidad educativa, tales como profesores, padres y apoderados, alumnos, asistentes de la educación, entre otros, de un establecimiento educacional, que causen daño a la integridad física o psíquica de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa o de terceros que se encuentren en las dependencias de los establecimientos, tales como agresiones de carácter sexual, agresiones físicas que produzcan lesiones, uso, porte, posesión y tenencia de armas o artefactos incendiarios, así como también los actos que atenten contra la infraestructura esencial para la prestación del servicio educativo por parte del establecimiento.

Expulsión Cancelación

La proporcionalidad de la sanción debe reflejarse en todas aquellas conductas que el sostenedor sume o agregue a aquellas descritas en la Ley que afecten gravemente la convivencia escolar.

Procedimiento

Obligación





CAPITULO IV PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

1. ASPECTOS GENERALES DE UNA VULNERACIÓN DE DERECHOS

Antecedentes Generales.

La Convención de derechos de NNA, ratificada por el Estado Chileno en el año 1989, supone un cambio de paradigma en dos variantes fundamentales para nuestro país. Por un lado, implica modificar las visiones predominantes en torno al concepto de infancia y juventud y la función social conjunta entorno ello. Por otro lado, erige como marco orientador de la legislación, política pública, programas y proyectos orientados a la garantización y protección de los derechos a los que adscribe el Estado Chileno.

El concepto rector, definido como “interés superior del niño”, erige las disposiciones legales y procedimentales en torno a la función garante y de cuidado que asume la sociedad chilena y su institucionalidad. De ello se desprende, la creación de organismos específicos creados para dicha labor, así como la función garante de todas aquellas instituciones que orientan su labor a la infancia y la juventud, así como aquellas que atienden directamente a niños, niñas y adolescentes.

La ley de Tribunales de Familia, N° 19.968, del 30 de agosto del 2004, favorece la operacionalización concreta de las acciones proteccionales, mediante la definición de la competencia e implicancias judiciales de las medidas de protección de derechos para los niños, niñas y adolescentes.

En los últimos años se realizan especificaciones en torno a esta temática, relativas a la penalización del maltrato infantil y la obligatoriedad de acciones de denuncia ante flagrancia y toma de conocimiento, contenido en la ley número 21.013, sumado a la emisión del proyecto de ley que crea el sistema de garantías de los derechos de la niñez, en el mes de Mayo de año 2017, implicando ello coordinación legal e institucional de un sistema intersectorial de protección a la infancia y adolescencia.

"La Constitución Política de 1991 al incorporar en su texto los derechos y las garantías de la Convención de los Derechos de la Niñez, trasciende los límites de la protección institucional y subsidiaria del Estado y los límites del derecho como norma. La primera cuando reconoce la particular situación de todos los niños elevándolos a la condición de ciudadanos en desarrollo, pues parte de la concepción del hombre social y no del hombre ideal. Por tanto, protege a los niños en su dignidad y autonomía, no en el abstracto, sino en sus relaciones materiales concretas, en las que se desenvuelve su vida; exaltándolos jurídicamente como sujetos prevalentes de la acción".

Lo señalado plantea la necesidad de generar mecanismos que orienten nuestra labor garante del derecho de nuestros y nuestras estudiantes, específicamente en situaciones donde éste se encuentre vulnerado.

¿Qué es Vulneración de Derechos?

Todas aquellas situaciones que por acción directa u omisiones atentan contra el bienestar integral de niños, niñas y adolescentes, en términos de los derechos establecidos en la convención de derechos de

niños, niñas y adolescentes. A la vez todas aquellas acciones que son contrarias a la práctica del buen trato hacia la infancia y juventud, definido este último como una práctica social, de arraigo biológico e inherente a la condición humana, basada en relaciones de respeto, cuidado, afecto y reciprocidad entre sujetos (Barudy & Dantagnan, 2009)

SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS ACONTECIDAS EN EL ENTORNO FAMILIAR: NEGLIGENCIA

Las situaciones de negligencia constituyen una forma de vulneración de derechos de difícil detección, dado que las definiciones existentes usualmente no se encontrarían enfocadas en las acciones de omisión o falta para garantizar el adecuado bienestar integral de los niños, niñas y adolescentes por parte de sus cuidadores. La negligencia de esta manera puede estar enfocada en las consecuencias advenidas para el NNA por la omisión en el cuidado, sean estas no intencionales o deliberadas, así como la ausencia de condiciones estructurales o del entorno que permitan garantizar el derecho integral del NNA.

Considerando que habitualmente el cuidado acontece en sistemas familiares, es que se considerará la siguiente definición “La familia negligente corresponde a un sistema donde los adultos, especialmente los padres, presentan de una manera permanente comportamientos que se expresan por una omisión o una insuficiencia de cuidados a los niños que tienen a cargo” (Barudy & Dantagnan, 2009, pág. 87)

Existirían, no obstante, comportamientos o ausencias de ellos, a nivel de los cuidadores de nuestros niños, niñas y jóvenes que permiten visualizar situaciones de negligencia en el cuidado:

- ✓ Ausentismo escolar (Inasistencias reiteradas que no correspondan a una situación familiar-individual crítica, sin justificación y que comprometen el adecuado proceso de aprendizaje del NNA).
- ✓ Participación insuficiente por parte del niño/a y apoderado/a en actividades propias del espacio escolar y del proceso de aprendizaje (atrasos reiterados, faltas reiteradas a reuniones y citaciones de apoderados, ausencia de participación en actividades curriculares o relacionadas por parte del niño, bajo apoyo en el proceso de aprendizaje por parte del apoderado/a).
- ✓ Higiene personal deficiente en el estudiante.
- ✓ Ausencia de material necesario para actividades pedagógicas sin justificación.
- ✓ Verbalizaciones realizadas por el niño, niña o joven relativas a situación en o de calle (la distinción correspondería a cohabitación permanente en la calle y de socialización en la calle, observada en que el niño, niña o adolescente se mantenga la mayor parte de su tiempo extra escolar en la calle)
- ✓ Ausencia prolongada de cuidadores, que compromete la seguridad y cuidado del NNA de acuerdo a su etapa del desarrollo evolutivo.

- ✓ Conductas de riesgo en cuidadores (consumo de sustancias psico-activas, comportamientos violentos o temerarios con el entorno, desatención deliberada de patologías de salud mental u otra morbilidad que afecte la función parental/marental).
- ✓ Privación, por omisión o acción deliberada, del derecho a atención sanitaria, vinculación con el sistema de protección social.
- ✓ Desatención a necesidades emocionales en el niño, que afecten su adecuado desarrollo y bienestar.

TESTIFICACIÓN DE VIOLENCIA INTRA-FAMILIAR

La violencia intrafamiliar supone un fenómeno complejo y multifactorial, considerando que en éste influyen de manera concéntrica, factores individuales, institucionales, sociales, culturales e históricos. Asimismo, a nivel conductual opera por modelaje, siendo sus principales fuentes de socialización la familia y el entorno social próximo. Se trata por tanto de un entramado relacional que valida la agresión por sobre la resolución de los conflictos mediante estrategias bien tratantes

De acuerdo a la vigencia de la ley número 20.0661, la violencia intrafamiliar se define como “todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive, del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente. También habrá violencia intrafamiliar cuando la conducta referida en el inciso precedente ocurra entre los padres de un hijo común, o recaiga sobre persona menor de edad, adulto mayor o discapacitada que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar” (artículo 5).

La testificación de violencia tiene implicancias directas en el desarrollo integral de NNA, en la medida que expone permanente a situaciones estresantes en torno a la percepción de amenaza y agresión. Por otro lado compromete de forma real las capacidades de los adultos implicados para ejercer un cuidado eficaz basado en el buen trato, considerando que las conductas de agresión responden a dificultades multifactoriales en torno a la autorregulación emocional y de la impulsividad. Las consecuencias directas en sus víctimas y testigos, se relacionan con problemas de salud mental, física y detrimento de las capacidades relacionales y de adecuada resolución de conflictos.

MALTRATO INTRA Y EXTRA FAMILIAR

El maltrato infantil se define como acción, omisión o trato negligente, no accidental, que priva al niño(a) de sus derechos y su bienestar, que amenaza y/o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o



social y cuyos autores pueden ser personas, instituciones o la propia sociedad. No se trata de un hecho aislado, por ende, puede implicar en concomitancia diferentes variables del mismo fenómeno, las que pueden categorizarse en maltrato psicológico, físico y agresiones de carácter sexual.

Toda agresión que puede o no tener como resultado una lesión física, producto de un castigo único o repetido, con magnitudes y características variables. Las principales para su identificación implican gravedad de las lesiones generadas, de acuerdo a la incapacidad que pueden generar, considerando grave su ocurrencia, a aquella agresión física que compromete la capacidad y funcionamiento del niño, niña o adolescente por períodos de tiempo que van de los 14 a 30 días. El mencionado factor junto a su cronicidad, permiten determinar la habitualidad del maltrato, considerando ello su carácter constitutivo de delito.

Todas las acciones de castigo físico, no obstante consideran acciones de maltrato, las que pueden ser de leves, moderadas o graves de acuerdo a lo siguiente:

Maltrato Leve o Moderado: Golpes que generan malestar físico o dolor, pero no comprometen traumas físicos o funcionalidad del niño, niña o joven; golpes con mano abierta, jalones de pelo, palmadas en las nalgas, las que no obstante de acuerdo a su intensidad y cronicidad pueden profundizar su carácter leve o moderado.

Maltrato Grave: Golpes que generan malestar, dolor y traumas, lesiones físicas, comprometiendo en niveles variantes la funcionalidad del niño, niña o joven; golpes con puño cerrado, patadas, golpes con objeto contundente, quemaduras, amenazas con armas, lesiones con armas, agresiones de carácter sexual.



1.1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SOSPECHA Y VULNERACIÓN DE DERECHOS.

Responsable del Protocolo: Director/a del Establecimiento o a quien se determine por parte de la directora (por escrito)

OBLIGACIONES DEL LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA DENUNCIA: Las denuncias se realizarán en virtud de lo señalado en el artículo 175 letra e), 176 y siguientes del Código Procesal Penal. Dicha normativa establece la obligación de denunciar respecto de los delitos que afectaren a estudiantes, estableciendo un plazo para la denuncia, la que debe realizarse dentro de las 24 hrs. de conocidos los hechos vulneratorios o que puedan ser constitutivos de delito.

DONDE DENUNCIAR: Dicha denuncia, debe realizarse a través de los canales destinados para ello, de acuerdo con las instituciones competentes:

- **Carabineros:** llamando a la Central 133, Plan Cuadrante a los siguientes números: 32- 3132157 / 9-93693278 / 9-93690883, o directamente en la 3° Comisaría Norte Tenencia O'Higgins, ubicada en Guacolda 213 Valparaíso;
- **PDI** llamando al número 134 o directamente en: Uruguay 174, Valparaíso (Brigada Delitos Sexuales); Tupungato N° 3850, Placilla (Ciberdelitos y otros delitos).
- **Tribunal de Familia de Valparaíso** ante hechos posiblemente vulneratorios (José Tomás Ramos N° 98 o a través de www.poderjudicial.cl) y/o Fiscalía de Valparaíso ante hechos constitutivos de delito o hechos posiblemente vulneratorios (Molina N° 150) o a través de correo electrónico a: denuncias.valparaiso@minpublico.cl

CÓMO DENUNCIAR: Respecto del procedimiento para la denuncia, esta se realizará a través de escrito (informe) de acuerdo a los formatos internos, carta, correo electrónico, denuncia directa en la institución correspondiente y/o ante el apersonamiento de la institución al establecimiento (por ejemplo, mediante llamado a carabineros).

OBLIGACIÓN DEL RESGUARDO DE LA INTIMIDAD E IDENTIDAD: El EE debe garantizar que la información relacionada con la situación del/la estudiante se mantenga resguardada y manejada estrictamente por las personas competentes, cuidando de no exponer la situación frente a la comunidad educativa. Igualmente se debe proporcionar acompañamiento al estudiante mientras relata los hechos presuntamente vulneratorios y facilitar el acompañamiento de la familia de ser necesario. No revictimizar.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

Nombre de la Etapa	Acciones	Responsables	Plazos
--------------------	----------	--------------	--------



<p>Fase 1: Denuncia y/o Comunicación al establecimiento</p>	<p>Cualquier miembro de la comunidad educativa: padres, madres y apoderados, las y los estudiantes, docentes, asistentes de la educación y miembros de los equipos docentes directivos, que se informe sobre una situación o sospecha de vulneración de derechos, deberá ponerlo en conocimiento del Encargado de Convivencia Escolar o Director/a por escrito.</p>	<p>Cualquier miembro de la comunidad educativa</p>	<p>Una vez conocida la situación.</p>
<p>FASE 2 : Activación de red de protección</p>	<p>En el caso de detectarse una situación de vulneración de Derechos, debe proceder la denuncia respectiva. Las denuncias se realizarán en virtud de lo señalado en el artículo 175 y 176 del Código Procesal Penal, lo que es obligatorio y debe realizarse dentro de las 24 hrs. de conocidos los hechos vulneratorios o que puedan ser constitutivos de delito, a través de escrito (informe), carta, correo electrónico y/o denuncia directa en la institución correspondiente. Puede realizarla en cualquiera de las siguientes instituciones, dependiendo del caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Carabineros: llamando a la Central 133, Plan Cuadrante a los siguientes números: 32- 3132157 / 9-93693278 / 9-93690883, o directamente en la 3° Comisaria Norte Tenencia O'Higgins, ubicada en Guacolda 213 Valparaíso; ▪ PDI llamando al número 134 o directamente en: Uruguay 174, Valparaíso (Brigada Delitos Sexuales); Tupungato N° 3850, Placilla (Ciberdelitos y otros delitos). ▪ Tribunal de Familia de Valparaíso ante hechos posiblemente vulneratorios (José Tomás Ramos N° 98 o a través de www.poderjudicial.cl) y/o Fiscalía de Valparaíso ante hechos constitutivos de delito o hechos 	<p>Funcionario/a del establecimiento</p>	<p>24 horas de conocidos los hechos</p>



		posiblemente vulneratorios (Molina N° 150) o a través de correo electrónico a: denuncias.valparaiso@minpublico.cl	
FASE 3: Implementación de medidas hacia los estudiantes afectados/as	Determinación de acciones en cada uno de los ámbitos: a). De resguardo del estudiante afectado/a, b). Pedagógicas, si fuesen necesarias c). Psicosociales y/o de derivación d). Medidas que involucren a los padres, de acuerdo con las características del caso. (ver abajo apartado medidas)	Encargado de convivencia o un miembro de su equipo; UTP; Equipo Directivo.	Dentro de los 3 primeros días hábiles
FASE 4: Profundización de Antecedentes	El Encargado de Convivencia Escolar deberá convocar al funcionario/a involucrado/a y tomar su relato, el que deberá quedar suscrito mediante firma. Igualmente se entrevistarán y tomará el relato de posibles testigos u observadores del hecho. Importante: no revictimizar al estudiante afectado/a por el hecho presuntamente vulneratorio, por lo cual, solo debe contar con el relato inicial, no volver a tomar relato..	Encargado de convivencia o un miembro de su equipo	Dentro de los 3 primeros días hábiles
Fase 5: Información al Sustenedor. Solo si la persona denunciada corresponde a funcionario/a del establecimiento.	Notificar con informe por escrito al Sustenedor vía correo electrónico dando cuenta de los hechos con la mayor cantidad de antecedentes recopilados en un plazo máximo de 3 días hábiles. Dicha información puede ser dirigida a cualquiera de las siguientes áreas: a). Formación Integral; b). Desarrollo Organizacional; c). Jurídica.	Equipo Directivo	Dentro de los 3 primeros días hábiles



Fase 6: Seguimiento del Caso	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir las indicaciones del Sustenedor, si corresponde. - Tomar contacto con redes a las cuales fue derivado el estudiante. - Activar procedimiento en el caso de presentarse nuevamente una situación de características similares. 	Equipo Directivo – Equipo de Convivencia Escolar	Durante el semestre
------------------------------	--	--	---------------------

MEDIDAS APLICABLES A ESTUDIANTES AFECTADOS/AS (ESTAS MEDIDAS SE APLICARÁ DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES DEL CASO)

M. de Resguardo	<ul style="list-style-type: none"> - El EE debe garantizar que la información relacionada con la situación del/la estudiante se mantenga resguardada y manejada estrictamente por las personas competentes. - No volver a tomar relato del estudiante (No revictimizar) - No exponer la situación frente a la comunidad educativa. - Se debe proporcionar acompañamiento al estudiante mientras relata los hechos presuntamente vulneratorios. - Facilitar el acompañamiento de la familia de ser necesario. - Entrevista de Contención emocional para resguardo de integridad psicológica; - Denuncia y/o Medida de Protección, - Resguardo físico, Interrupción de la agresión (si corresponde) <p>En el caso de haber un funcionario/a involucrado/a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resguardar tanto al estudiante como al funcionario/a involucrado mediante una reasignación provisoria de tareas al funcionario en espera de la determinación del Sustenedor. Dicha acción se llevará a cabo en la medida en que las partes estén de acuerdo y no represente una afectación de los derechos de las partes. Se realizará para ello, una entrevista con el funcionario/a denunciado, informando de los hechos denunciados, se tomará su relato y en el caso de que el funcionario/a acepte, se reasignará tarea provisoria, lo que debe quedar suscrito mediante acta. - Información al Sustenedor para adopción de medidas administrativas, si corresponde
------------------------	---



	<ul style="list-style-type: none"> - El de responsabilidad del Sostenedor determinar si el caso reúne los antecedentes suficientes para inicio de procesos administrativos hacia el funcionario/a involucrado/a. 		
Apoyo Pedagógico	A lo menos uno: Ofrecer apoyo pedagógico a la familia; Adecuación Curricular; Plan de Acompañamiento Pedagógico, entre otras.		
Apoyo Psicosocial	<p>A lo menos uno: Derivación a Salud Mental; Atención Psicosocial en el establecimiento; Articulación con programas de Protección a la Infancia, si corresponde; Derivación a otros programas psicosociales; según corresponda.</p> <p>Derivación a OPD, PPF, Salud Mental u otro programa según corresponda y durante el abordaje del caso, es decir, dentro de los 15 días hábiles.</p>		
MEDIDAS O ACCIONES QUE INVOLUCREN A APODERADOS/AS, PADRES Y/O TUTORES LEGALES (ESTAS MEDIDAS SE APLICARÁ DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES DEL CASO)			
1.	Entrevista de Información del Hecho. Plazo: 2 días hábiles	Formas de Comunicación	Entrevista presencial
2.	Entrevista informa resolución y entrega de medidas. Plazo: 15 días hábiles		Entrevista presencial
3.	Informa Pertinencia de Derivación a programa (si corresponde). Si aplica: 5 días hábiles		Entrevista presencial
4.	Entrevista de Seguimiento (si corresponde). 2 Durante el semestre en curso.		Entrevista presencial
DE LA OPD			
<p>RESPECTO DE LA DERIVACIÓN A LA OPD: DEBIDO A LAS REESTRUCTURACIONES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADO A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Y LOS CONTENIDOS MÍNIMOS ESPECIFICADOS EN LA CIRCULAR 482, ESPECÍFICAMENTE EN EL APARTADO EN EL QUE SEÑALA EXPLÍCITAMENTE LA COORDINACIÓN CON OPD, PARA EFECTOS DE ESTE REGLAMENTO, SE EXTRAPOLA LA DERIVACIÓN Y/O COORDINACIÓN CON OPD A CUALQUIER ORGANISMO O PROGRAMA DEL SERVICIO DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADO A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA. Para ello, se contemplarán los siguientes criterios:</p> <p>a). Si posterior a una medida de protección, el Tribunal de familia determina la derivación a programa de del Servicio mencionado. En este caso, se tomará contacto vía correo electrónico, o entrevista presencial o virtual, con tal red en un tiempo de hasta 10 días hábiles posteriores a la notificación del TRIFAM respectivo o toma de conocimiento del establecimiento. El establecimiento debe proporcionar los antecedentes necesarios para el programa y acceder a los requerimientos de estos.</p>			



b). Si la situación del estudiante amerita consulta y/o derivación a programa del sistema de protección: Se debe consultar a programa de la red (por ejemplo PPF u otro) vía correo electrónico o entrevista de articulación ante necesidad de traspaso de información, necesidad de clarificar pertinencia de acciones proteccionales, necesidad de derivación a programa. Los plazos para ello, dependerán de las características del caso.

2. PROTOCOLO ANTE AGRESIONES Y HECHOS DE CONNOTACIÓN SEXUAL

Dentro de las acciones constitutivas de maltrato grave, se puntualizan las de carácter sexual, considerando que su ejercicio trasgrede el desarrollo y la intimidad del niño, niña o adolescente mediante el uso variable de la coerción, fuerza y asimetría de poder. Ante ello supone la concomitancia de otras formas de violencia en su ejercicio. De esta manera alguna de sus definiciones conceptualiza este como cualquier tipo de contacto sexual con un niño, niña o joven, con el propósito de la gratificación sexual o cualquier contacto sexual de un niño/a por medio del uso de la fuerza, amenaza o engaño para asegurar su participación; o el contacto sexual donde el niño/a es incapaz de consentir por virtud de la edad o por diferencias de poder y por la naturaleza de la relación con el adulto (Finkelhor & Redfield, 1984).

Dentro de esta tipología puede visualizarse el abuso sexual propio, impropio, violación, incesto, estupro. Abuso sexual propio, consistente en una acción de sentido sexual, que no es específicamente una relación sexual. Usualmente considera tocaciones del agresor hacia el NNA, o viceversa, inducidas por el mismo agresor. El abuso sexual impropio, considera la exposición de niños, niñas y jóvenes a hechos de connotación sexual, tales como: Exhibición de genitales, testificar el acto sexual de otros, masturbación, sexualización verbal y exposición a la pornografía.

1.-CONCEPTOS CLAVES

Violación: Consiste en la introducción del órgano sexual masculino u objetos en la boca, ano o vagina de un niño o niña menor de 14 años o que por morbilidad no cuente con sus capacidades de juicio, cognición o razonamiento. También considera violación si la víctima es mayor a 14 años y el agresor realiza uso de la fuerza.

Estupro: Considera las variables de la tipificación anteriormente definidas, entre los 14 y los 18 años, que por morbilidad no cuente con sus capacidades de juicio, cognición o razonamiento. Asimismo, si la agresión sexual se realiza a través de la facilitación, por relaciones de dependencia, sean estas de carácter laboral, educacional o de cuidado.

Incesto: Considera las acciones anteriores, aplicándose la agravante de parentesco del artículo 13 del Código Penal: “Ser el agraviado cónyuge, pariente legítimo por consanguinidad o afinidad en toda la línea recta y en la colateral hasta el segundo grado inclusive, padre o hijo natural o ilegítimo reconocido del ofensor”. Por lo tanto, se aplica la pena establecida por la ley para la violación o el abuso sexual, pero si concurre dicha agravante, se aumenta en un grado esa pena. El Código Penal no define este delito. El artículo 375 señala “El que, conociendo las relaciones que lo ligan, cometiere incesto con un ascendiente o descendiente por consanguinidad o con un hermano consanguíneo...” (CAVAS, 2000).

3. ASPECTOS GENERALES ANTE ABUSO SEXUAL INFANTIL.

Todos los actos de maltrato físico (incluyendo, tal como se señalará las agresiones de carácter sexual, y maltrato psicológico grave de acuerdo a la ley número. 21.013, que tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial, son constitutivos de delito.

De acuerdo a ello, ante las disposiciones del decreto con fuerza de ley administrativo, contenidas No18.834 sobre Estatuto Administrativo, establecen la obligatoriedad de denunciar penalmente dichas acciones en un plazo no mayor a 24 horas.

En el caso de establecimientos educacionales, se encuentran afectos a aquellas obligaciones TODO MIEMBRO de la comunidad educativa que tomase en conocimiento, por develación directa del niño, niña o adolescente. Dicha responsabilidad recae asimismo en directores de establecimientos educacionales.

Las denuncias deben realizarse en unidades policiales (Carabineros de Chile, Policía de investigaciones), fiscalías locales (hasta las 14.00 horas). Se sugiere, para efectos de la agilización de la denuncia, realizar estas directamente en Fiscalías locales y en unidad de delitos sexuales BRISEXME de policía de investigaciones.

CONSIDERACIONES ANTE LA DEVELACIÓN:

- ✓ Si el niño realiza develación de situación de vulneración de derechos, busque un espacio tranquilo y seguro para que éste pueda expresarse. No lo interrumpa, no intencione el relato.
- ✓ Si el niño o niña quiere expresarse, valide el lenguaje para-verbal y gestos, no imponga la utilización de verbalizaciones.
- ✓ Mantenga la tranquilidad, utilice un lenguaje verbal apropiado, tono de voz ameno. No realice enjuiciamientos hacia el niño o niña, hacia el agresor o hacia los hechos en sí.
- ✓ Utilice un lenguaje corporal que favorezca la expresión y la confianza.
- ✓ Refuerce la confianza del niño y niña, agradeciendo su relato.
- ✓ Encuadre el relato y los hechos del cual fue víctima en niño con objetividad, prudencia y franqueza. Explique desde un inicio la ausencia de responsabilidad y culpa ante lo sufrido, empatice con sus emociones e informe la gravedad que reviste los hechos y la necesidad de solicitar ayuda. No comprometa mantener dinámicas de secreto entorno a lo develado.
- ✓ Busque apoyo en equipos psico-sociales
- ✓ Si usted presenta alta afectación emocional, la cual no logra regular en presencia del niño, busque apoyo inmediato en miembros de equipo-psico-social.
- ✓ La develación realizada por el niño o niña, es constitutiva de delito, por ende, tras su judicialización se iniciarán procesos de investigación penales, así como proceso de protección de derechos en el ámbito de la justicia familiar. Mantenga la estricta confidencialidad, informando lo acontecido exclusivamente a los miembros señalados en el presente apartado.



3.1. PROTOCOLO DE HECHOS DE CONNOTACIÓN SEXUAL.

Responsable del Protocolo: Director/a del Establecimiento

OBLIGACIONES DEL LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA DENUNCIA: Las denuncias se realizarán en virtud de lo señalado en el artículo 175 letra e), 176 y siguientes del Código Procesal Penal. Dicha normativa establece la obligación de denunciar respecto de los delitos que afectaren a estudiantes, estableciendo un plazo para la denuncia, la que debe realizarse dentro de las 24 hrs. de conocidos los hechos vulneratorios o que puedan ser constitutivos de delito.

DONDE DENUNCIAR: Dicha denuncia, debe realizarse a través de los canales destinados para ello, de acuerdo con las instituciones competentes:

- **Carabineros:** llamando a la Central 133, Plan Cuadrante a los siguientes números: 32- 3132157 / 9-93693278 / 9-93690883, o directamente en la 3° Comisaria Norte Tenencia O'Higgins, ubicada en Guacolda 213 Valparaíso;
- **PDI** llamando al número 134 o directamente en: Uruguay 174, Valparaíso (Brigada Delitos Sexuales); Tupungato N° 3850, Placilla (Ciberdelitos y otros delitos).
- **Tribunal de Familia de Valparaíso** ante hechos posiblemente vulneratorios (José Tomás Ramos N° 98 o a través de www.poderjudicial.cl) y/o Fiscalía de Valparaíso ante hechos constitutivos de delito o hechos posiblemente vulneratorios (Molina N° 150) o a través de correo electrónico a: denuncias.valparaiso@minpublico.cl

CÓMO DENUNCIAR: Respecto del procedimiento para la denuncia, esta se realizará a través de escrito (informe) de acuerdo a los formatos internos, carta, correo electrónico, denuncia directa en la institución correspondiente y/o ante el apersonamiento de la institución al establecimiento (por ejemplo, mediante llamado a carabineros).

OBLIGACIÓN DEL RESGUARDO DE LA INTIMIDAD E IDENTIDAD DEL/LA ESTUDIANTE AFECTADO/A: El EE debe garantizar que la información relacionada con la situación del/la estudiante se mantenga resguardada y manejada estrictamente por las personas competentes, cuidando de no exponer la situación frente a la comunidad educativa. Igualmente se debe proporcionar acompañamiento al estudiante mientras relata los hechos presuntamente vulneratorios y facilitar el acompañamiento de la familia de ser necesario. No revictimizar.



MECANISMO PARA RESGUARDAR LA IDENTIDAD DEL ACUSADO/A Y/O INVOLUCRADO/A: Mientras se este realizando la investigación, el/a Director/a deberá propiciar el resguardo de la identidad de las personas denunciadas, hasta el esclarecimiento de los hechos, para ello, deberá mantener confidencialidad de la información. En el caso eventual de que la información se abriera a la comunidad, el establecimiento debe emitir un comunicado formal, dando cuenta de la activación del protocolo y llamando al resguardo de información respecto de las partes involucradas.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

Nombre de la Etapa	Acciones	Responsables	Plazos
Fase 1: Denuncia y/o Comunicación al establecimiento	Cualquier miembro de la comunidad educativa: padres, madres y apoderados, las y los estudiantes, docentes, asistentes de la educación y miembros de los equipos docentes directivos, que se informe sobre una situación de acoso, maltrato y/o violencia escolar, deberá ponerlo en conocimiento del Encargado por escrito.	Cualquier miembro de la comunidad educativa	Una vez conocida la situación.
FASE 2 : Activación de red de protección	En el caso de detectarse una situación de una Vulneración Grave de Derechos, debe proceder la denuncia respectiva. Las denuncias se realizarán en virtud de lo señalado en el artículo 175 y 176 del Código Procesal Penal, lo que es obligatorio y debe realizarse dentro de las 24 hrs. de conocidos los hechos vulneratorios o que puedan ser constitutivos de delito, a través de escrito (informe), carta, correo electrónico y/o denuncia directa en la institución correspondiente. Puede realizarla en cualquiera de las siguientes instituciones, dependiendo del caso: <ul style="list-style-type: none"> ● Carabineros: llamando a la Central 133, Plan Cuadrante a los siguientes números: 32- 3132157 / 9-93693278 / 9-93690883, o directamente en la 3° Comisaria 	Funcionario/a del establecimiento	24 horas de conocidos los hechos



	<p>Norte Tenencia O'Higgins, ubicada en Guacolda 213 Valparaíso;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ PDI llamando al número 134 o directamente en: Uruguay 174, Valparaíso (Brigada Delitos Sexuales); Tupungato N° 3850, Placilla (Cibercrimen y otros delitos). ▪ Tribunal de Familia de Valparaíso ante hechos posiblemente vulneratorios (José Tomás Ramos N° 98 o a través de www.poderjudicial.cl) y/o Fiscalía de Valparaíso ante hechos constitutivos de delito o hechos posiblemente vulneratorios (Molina N° 150) o a través de correo electrónico a: denuncias.valparaiso@minpublico.cl 		
<p>FASE 3: Implementación de medidas hacia los estudiantes afectados/as</p>	<p>Determinación de acciones en cada uno de los ámbitos, tanto para estudiantes involucrados en los hechos, como víctimas de estos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a). De resguardo del estudiante afectado/a, b). Pedagógicas, si fuesen necesarias c). Psicosociales y/o de derivación d). Medidas que involucren a los padres, de acuerdo con las características del caso. (ver abajo apartado medidas) <p>En el caso de tratarse de un funcionario/a del EE:</p>	<p>Encargado de convivencia o un miembro de su equipo; UTP; Equipo Directivo.</p>	<p>Dentro de los 3 primeros días hábiles</p>
<p>FASE 4: Profundización de Antecedentes</p>	<p>El Encargado de Convivencia Escolar deberá convocar al funcionario/a involucrado/a y</p>	<p>Encargado de</p>	<p>Dentro de los 3 primeros días hábiles</p>

	<p>tomar su relato, el que deberá quedar suscrito mediante firma.</p> <p>Igualmente se entrevistarán y tomará el relato de posibles testigos u observadores del hecho.</p> <p>Importante no revictimizar al estudiante afectado por el hecho presuntamente vulneratorio, por lo cual, solo debe contar con el relato inicial.</p>	convivencia o un miembro de su equipo	
Fase 5: Información al Sostenedor	Notificar por escrito al Sostenedor vía correo electrónico dando cuenta de los hechos con la mayor cantidad de antecedentes recopilados en un plazo máximo de 2 días hábiles.	Equipo Directivo	Dentro de los 3 primeros días hábiles
Fase 6: Seguimiento del Caso	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir las indicaciones del Sostenedor, si corresponde. - Tomar contacto con redes a las cuales fue derivado el estudiante. - Activar procedimiento en el caso de presentarse nuevamente una situación de características similares. 	Equipo Directivo – Equipo de Convivencia Escolar	Durante el semestre
MEDIDAS APLICABLES A ESTUDIANTES AFECTADOS/AS (ESTAS MEDIDAS SE APLICARÁ DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES DEL CASO)			
M. de Resguardo	<ul style="list-style-type: none"> - El EE debe garantizar que la información relacionada con la situación del/la estudiante se mantenga resguardada y manejada estrictamente por las personas competentes. - No exponer la situación frente a la comunidad educativa. - Se debe proporcionar acompañamiento al estudiante mientras relata los hechos presuntamente vulneratorios. - Facilitar el acompañamiento de la familia de ser necesario. - No revictimizar. - Entrevista de Contención emocional para resguardo de integridad psicológica; - Denuncia y/o Medida de Protección, 		



	<ul style="list-style-type: none"> - Resguardo físico, Interrupción de la agresión (si corresponde) <p>En el caso de haber un funcionario/a involucrado/a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resguardar tanto al estudiante como al funcionario/a involucrado mediante una reasignación provisoria de tareas al funcionario en espera de la determinación del Sostenedor. Dicha acción se llevará a cabo en la medida en que las partes estén de acuerdo y no represente una afectación de los derechos de las partes. Se realizará para ello, una entrevista con el funcionario/a denunciado, informando de los hechos denunciados, se tomará su relato y en el caso de que el funcionario/a acepte, se reasignará tarea provisoria, lo que debe quedar suscrito mediante acta. - Información al Sostenedor para adopción de medidas administrativas, si corresponde - El de responsabilidad del Sostenedor determinar si el caso reúne los antecedentes suficientes para inicio de procesos administrativos hacia el funcionario/a involucrado/a. - Mientras se este realizando la investigación, el/a Director/a deberá propiciar el resguardo de la identidad de las personas denunciadas, hasta el esclarecimiento de los hechos, para ello, deberá mantener confidencialidad de la información. En el caso eventual de que la información se abriera a la comunidad, el establecimiento debe emitir un comunicado formal, dando cuenta de la activación del protocolo y llamando al resguardo de información respecto de las partes involucradas.
Apoyo Pedagógico	A lo menos uno: Ofrecer apoyo pedagógico a la familia; Adecuación Curricular; Plan de Acompañamiento Pedagógico, entre otros.
Apoyo Psicosocial	<p>A lo menos uno: Derivación a Salud Mental; Atención Psicosocial en el establecimiento; Articulación con programas de Protección a la Infancia, si corresponde; Derivación a otros programas psicosociales; según corresponda.</p> <p>Derivación a OPD, PPF, Salud Mental u otro programa según corresponda y durante el abordaje del caso, es decir, dentro de los 15 días hábiles.</p>
Taller	<p>Taller de Autocuidado y Límite Personal a realizar dentro de los 15 días hábiles siguientes a la activación del protocolo.</p> <p>Las ejecutoras del Programa Habilidades para la Vida del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, coordinan con el Equipo de Convivencia Escolar talleres para el abordaje de las</p>



	temáticas de afectividad, sexualidad y género en el marco de la ley de salud 20.418. Los talleres se implementarán la primera y segunda semana del mes de septiembre.
--	---

MEDIDAS O ACCIONES QUE INVOLUCREN A APODERADOS/AS, PADRES Y/O TUTORES LEGALES (ESTAS MEDIDAS SE APLICARÁ DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES DEL CASO)

1.	Entrevista de Información del Hecho. Plazo: 2 días hábiles	Formas de Comunicación	Entrevista presencial
2.	Entrevista informa resolución y entrega de medidas. Plazo: 15 días hábiles		Entrevista presencial
3.	Informa Pertinencia de Derivación a programa (si corresponde). Si aplica: 5 días hábiles		Entrevista presencial
4.	Entrevista de Seguimiento (si corresponde). 2 Durante el semestre en curso.		Entrevista presencial

DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN CON LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

Mientras se este realizando la investigación, el/a Director/a deberá propiciar el resguardo de la identidad de las personas denunciadas, hasta el esclarecimiento de los hechos, para ello, deberá mantener confidencialidad de la información. En el caso eventual de que la información se abriera a la comunidad, el establecimiento debe emitir un comunicado formal, dando cuenta de la activación del protocolo y llamando al resguardo de información respecto de las partes involucradas.

DE LA OPD

RESPECTO DE LA DERIVACIÓN A LA OPD: DEBIDO A LAS REESTRUCTURACIONES DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADO A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Y LOS CONTENIDOS MÍNIMOS ESPECIFICADOS EN LA CIRCULAR 482, ESPECÍFICAMENTE EN EL APARTADO EN EL QUE SEÑALA EXPLÍCITAMENTE LA COORDINACIÓN CON OPD, PARA EFECTOS DE ESTE REGLAMENTO, SE EXTRAPOLA LA DERIVACIÓN Y/O COORDINACIÓN CON OPD A CUALQUIER ORGANISMO O PROGRAMA DEL SERVICIO DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADO A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE ACUERDO CON SU COMPETENCIA. Para ello, se contemplarán los siguientes criterios:

a). Si posterior a una medida de protección, el Tribunal de familia determina la derivación a programa de del Servicio mencionado. En este caso, se tomará contacto vía correo electrónico, o entrevista presencial o virtual, con tal red en un tiempo de hasta 10 días hábiles posteriores a la notificación del TRIFAM respectivo o toma de conocimiento del establecimiento. El establecimiento debe proporcionar los antecedentes necesarios para el programa y acceder a los requerimientos de estos.

b). Si la situación del estudiante amerita consulta y/o derivación a programa del sistema de protección: Se debe consultar a programa de la red (por ejemplo PPF u otro) vía correo electrónico o entrevista de articulación ante necesidad de traspaso de información, necesidad de clarificar pertinencia de acciones proteccionales, necesidad de derivación a programa. Los plazos para ello, dependerán de las características del caso.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE IDEACIÓN SUICIDA.

I. INTRODUCCIÓN.

La Ley General de Educación (MINEDUC, 2009) establece que la educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas, favoreciendo instancias para que las personas puedan conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país. En este sentido, el Ministerio de Salud (2019) refiere que los establecimientos educacionales son uno de los contextos más importantes durante la niñez y adolescencia, ya que es ahí donde se llevan a cabo la mayor parte de las interacciones sociales y cotidianas. Así, son un ámbito propicio y estratégico para promover la salud mental, fomentar estilos de vida saludables, y aprender a convivir sanamente con otros, como también para propiciar estrategias para sobrellevar el estrés y prevenir conductas de riesgo para la salud. Es por ello, que los establecimientos educacionales son convocados a participar de la prevención de la conducta suicida en niños, niñas y adolescentes, tanto por ser un espacio estratégico y efectivo para estas acciones, como también por ser una necesidad sentida de las comunidades educativas que perciben a tiempo real, el estado de la salud mental de sus estudiantes en riesgo.

De esta forma, el presente protocolo contiene una serie de acciones a implementar para la prevención del riesgo suicida en escuelas pertenecientes a la red de establecimientos del Servicio Local de Educación de Valparaíso. Lo anterior, debido a que es relevante que las comunidades escolares puedan generar acciones centrándose en tanto en el fortalecimiento de factores protectores para un desarrollo socioemocional sano, así como en el levantamiento de acciones dirigidas al fortalecimiento de habilidades para la vida, y por otra parte en la intervención adecuada, pertinente y oportuna frente a situaciones que puedan dar cuenta de riesgo suicida en las comunidades estudiantiles.

II. ROL DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES EN LA PREVENCIÓN DEL RIESGO SUICIDA.

Durante su trayectoria escolar, los niños, niñas y adolescentes atraviesan una serie de cambios, transiciones y nuevas experiencias que interactúan entre sí y contribuyen a su desarrollo.

En este sentido, cuando la salud mental se ve afectada durante esta etapa, puede interferir en el logro de aprendizaje, en el desarrollo de habilidades y de esta forma, incidir en su desarrollo biopsicosocial. Es por ello que el Programa Nacional de Prevención del Suicidio, refiere que los establecimientos educacionales tienen mucho que decir sobre la aparición, la mantención y la recuperación de niños, niñas y adolescentes con problemas de salud mental (MINSAL, 2013). De esta forma, y entendiendo entonces la incidencia del contexto escolar en el desarrollo de sus estudiantes, es posible aseverar, que las acciones preventivas, que se desarrollen tendrán un importante impacto entre sus estudiantes. Son

diversas investigaciones que dan cuenta del impacto que tiene las intervenciones de prevención de la conducta suicida en establecimientos educacionales, las que han probado ser efectivas en el aumento de factores protectores -como el autocontrol, la resolución de problemas y la autoestima-, y en la disminución de factores de riesgo de suicidio -como por ejemplo la depresión. Asimismo, se ha visto que la entrega de información precisa y veraz a la comunidad educativa sobre la conducta suicida y su identificación, además de cómo hacer frente a este problema y donde obtener ayuda para ello, de este modo reduciendo la vulnerabilidad de los estudiantes frente al suicidio (Irrázaval y Cols., 2016).

III. CONCEPTOS CLAVES.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, se define el acto suicida como “toda acción por la que un individuo se causa a sí mismo un daño, con independencia del grado de intención y de que conozcamos o no los verdaderos motivos, consumando con el suicidio como la muerte que resulta de un acto suicida. Se puede producir a cualquier edad, siendo la tercera causa de muerte en jóvenes de edades comprendidas entre 15 y los 19 años (OMS, 2019).

La Suicidación o conductas suicidas abarcan un amplio espectro de conductas que van desde la ideación suicida, la elaboración de un plan, la obtención de los medios para hacerlo, hasta el acto consumado. Es fundamental considerar el riesgo que cada una de estas manifestaciones conlleva pues todas estas conductas tienen un factor común que es urgente acoger y atender: un profundo dolor y malestar psicológico que impide continuar con la vida y del cual ni se visualizan alternativas de salida o solución (OMS, 2001; Citada en MINSAL, 2019). En estas conductas puede existir una clara y consciente intención de acabar con la vida, aunque no necesariamente siempre ocurre así. En algunos casos también puede suceder que esté presente una alta ambivalencia con una mezcla de sentimientos en torno a cometer el acto. De todas formas, la mayoría de las veces no existirán deseos de morir, sino que el sentimiento de no ser capaz de tolerar estar vivo (OMS, 2000). El psicólogo y referente en suicidología, Edwin S. Shneidman (citado en MINSAL 2003) definió el suicidio como “el acto consciente de autoaniquilación, que se entiende como un malestar pluridimensional en un individuo que percibe este acto como la mejor solución”. En general, las distintas definiciones de suicidio se diferencian en el énfasis que le otorgan a la intencionalidad y consciencia del acto en sí.

El Programa Nacional de Prevención del Suicidio (MINSAL, 2013), considera los aportes de la Suicidología, ciencia que estudia los comportamientos suicidas, para establecer un marco conceptual referido al riesgo suicida, identificando los siguientes conceptos:

- Suicidabilidad: un continuo que va desde la mera ocurrencia hasta la consecución del suicidio, pasando por la ideación, la planificación y el intento suicida.
- Ideación Suicida: pensamientos acerca de la voluntad de quitarse la vida, con o sin planificación o método.
- Parasuicidio (o Gesto Suicida): acción destructiva no letal que se considera un pedido de ayuda o una manipulación sin intenciones serias de quitarse la vida.
- Intento Suicida: Conductas o actos que intencionalmente busca el ser humano para causarse daño hasta alcanzar la muerte no logrando la consumación de ésta.
- Suicidio Consumado: Término que una persona en forma voluntaria e intencional hace de su vida. La característica preponderante es la fatalidad y la premeditación.

Igualmente, el Plan Nacional de Prevención del Suicidio, referencia a Shneidman en su descripción de las diez características comunes a todo suicidio, estableciendo los siguientes factores:

1). El propósito común del suicidio es buscar una solución; 2). El objetivo común es el cese de la conciencia; 3). El estímulo común es el dolor psicológico insoportable; 4). El estresor común son las necesidades psicológicas insatisfechas; 5). La emoción común es la desesperanza, la desesperación; 6). El estado cognoscitivo común es la ambivalencia; 7). El estado perceptual común es la constricción - visión de túnel-; 8). La acción común es escapar; 9). El acto interpersonal común es la comunicación de la intención suicida y 10). La consistencia común es con los patrones de enfrentamiento de toda la vida. El comportamiento suicida constituye un problema complejo, con múltiples causas interrelacionadas, siendo la enfermedad mental uno de los factores más importante que predispone al comportamiento suicida. Las personas afectadas por enfermedades mentales presentan un riesgo de suicidio diez veces mayor que aquellas personas que no las sufren. Los problemas mentales más a menudo asociados a los comportamientos suicidas son la depresión y los trastornos bipolares, el abuso de drogas y alcohol y la esquizofrenia.

Por otra parte, los antecedentes familiares de suicidio constituyen igualmente un riesgo elevado de comportamiento suicida, (riesgo cuatro veces mayor). Las personas que ya han hecho tentativas de suicidio presentan riesgos elevados de tentativa de suicidio o de muerte por suicidio, especialmente dentro de los primeros seis a doce meses siguientes a una tentativa. Los contextos socioeconómicos, educacionales y sociales de pobreza, así como las limitaciones en la salud física, se asocian también a comportamientos suicidas. Sumado a lo anterior, los acontecimientos estresantes como las rupturas, la pérdida de seres queridos, los conflictos con los allegados y amigos, los problemas legales, financieros, o relacionados con el trabajo, así como los acontecimientos que conducen al estigma, a la humillación, o a la vergüenza, pueden provocar tentativas de suicidio (IAPS-OMS, 2006). Además, la disponibilidad de medios letales para atentar contra la propia vida constituye un riesgo importante de comportamiento suicida del mismo modo que determina la letalidad de una tentativa de suicidio (IAPS-OMS, 2006).

IV. PREDICTORES DEL RIESGO SUICIDA.

El Programa Nacional de Prevención del Suicidio da cuenta de factores que pueden predecir el riesgo suicida, los que principalmente aluden a patologías de salud mental, antecedentes familiares en relación a tentativas de suicidio o suicidios consumados, intentos de suicidios previos, algunas crisis vitales no normativas, como una pérdida reciente, la muerte de algún familiar o cercano, enfermedad grave u otros. Además de ello, da cuenta de factores de riesgo suicida por edad:

FACTORES DE RIESGO SUICIDA EN LA INFANCIA:

El programa refiere que en la niñez sí ocurren actos suicidas. En función de lo anterior, recomienda considerar factores tales como si el hijo/a fue deseado o no; la edad de los progenitores; si el embarazo fue controlado o no; la personalidad de los progenitores. Cabe señalar, que los principales factores de riesgo suicida en la infancia son:

- Clima emocional caótico en la familia

- La presencia de alguna enfermedad mental en los padres (principalmente el alcoholismo paterno y la depresión materna)
- La presencia de conducta suicida en alguno de los progenitores
- El maltrato infantil y el abuso sexual de los padres hacia los hijos
- Trastornos del control de impulsos en el niño/a (que se expresa en altos niveles de disforia, agresividad y hostilidad)
- Niños/as con baja tolerancia a la frustración (sin capacidad para aplazar la satisfacción de sus deseos, muy demandantes de atención y afecto)
- Niños/as muy manipuladores, celosos de los hermanos o del progenitor del mismo sexo, que asumen el papel de víctima, o son susceptibles o rencorosos
- Niños/as excesivamente rígidos, meticulosos, ordenados y perfeccionistas
- Niños/as muy tímidos, con baja autoestima, pasivos
- La existencia de amigos o compañeros de escuela que han hecho intentos de suicidio

FACTORES DE RIESGO SUICIDA EN LA ADOLESCENCIA:

En la última década, se ha visto a nivel mundial un incremento importante en las tasas de suicidio entre los adolescentes. En la adolescencia, el suicidio está relacionado con características propias de esta del ciclo vital, como, por ejemplo, dificultades en el manejo de impulsos, baja tolerancia a la frustración y la tendencia a reaccionar polarizadamente, en términos de “todo o nada”. Sin embargo, habitualmente el fin último no es el consumir la muerte, sino más bien parece ser un grito desesperado para obtener ayuda, dado que percibe su situación y a sí mismo como sin posibilidades de salida y/o esperanza. (MINSAL, 2013). Cabe señalar, que el riesgo suicida visualizado desde una perspectiva longitudinal o de trayectoria de vida, da cuenta de una infancia con factores de riesgo psicosocial y a su vez un recrudescimiento de las problemáticas previas al incorporarse otras situaciones propias de la edad (cambios somáticos, preocupaciones sexuales, nuevos retos en las relaciones sociales y en el rendimiento escolar, etcétera). Además de ello, se observa una etapa previa al intento suicida, caracterizada por la ruptura inesperada de relaciones interpersonales. Entre los factores de riesgo suicida a considerar en esta etapa se cuentan:

- Intentos de suicidio previos
- Identificación con familiares o figuras públicas que cometen suicidio
- Alteraciones en el comportamiento sexual como precocidad, promiscuidad, embarazos no deseados u ocultos, abortos, haber sido víctima de abuso sexual o violación
- Variaciones en el comportamiento escolar, como deterioro del rendimiento habitual, fugas o deserción escolar, desajuste vocacional, dificultades en las relaciones con profesores, violencia y bullying entre compañeros, inadaptación a determinados regímenes escolares (internado por ejemplo).
- Compañeros de estudio con conductas suicidas
- Dificultades socioeconómicas
- Permisividad en el hogar ante ciertas conductas antisociales
- Falta de apoyo social
- Acceso a drogas y/o a armas de fuego
- Aparición de una enfermedad mental, especialmente trastornos del humor y esquizofrenia

V. CRISIS SUICIDA

El desencadenamiento de la crisis suicida surge cuando en una situación problemática, los mecanismos adaptativos, creativos o compensatorios se agotan, aparecen en la persona las intenciones suicidas como forma de resolver dicha situación. La duración de la crisis suicida es variable desde minutos a días e incluso, aunque raramente, semanas. En el desencadenamiento de la conducta suicida están presentes dos factores psicosociales: a). La ocurrencia de acontecimientos vitales negativos: cuando se perciben como muy disruptivos, incontrollables y perturbadores, preceden al episodio suicida en días, semanas o meses. Pueden abarcar diversas áreas (legal, laboral, familiar, pareja), pero habitualmente implican conflictos o pérdidas y se superponen a los factores de riesgo suicida preexistentes; b). La disminución del soporte social: Las personas que realizan intentos de suicidio suelen tener una escasa red social, en lo que se refiere a amistades y relaciones significativas, pertenencia a grupos u organizaciones, y frecuencia de contactos interpersonales. Además, las personas más aisladas y sin apoyo son las que presentan las tentativas de suicidio más severas.

CRISIS SUICIDA EN LA INFANCIA:

Entre los motivos más frecuentes que pueden desencadenar una crisis suicida infantil se encuentran:

- Presenciar acontecimientos dolorosos (ej. divorcio de los padres, muerte de seres queridos o de figuras significativas, abandono, etc.)
- Tener problemas en las relaciones con los padres (maltrato físico, negligencia, abuso emocional y abuso sexual, convivir con un enfermo mental como único pariente).
- Presentar problemas escolares (dificultades de aprendizaje o disciplinarias).
- Recibir llamadas de atención de carácter humillante por parte de padres, madres, tutores, maestros o cualquier otra figura significativa, sea en público o en privado.
- Buscar llamar la atención al no ser escuchadas las peticiones de ayuda en otras formas expresivas.
- Desear agredir a otros/as con los que se mantienen relaciones disfuncionales, generalmente las madres y los padres.
- Desear reunirse con un ser querido recientemente fallecido y que constituía el principal soporte emocional del niño o la niña. Es preciso señalar, que estas situaciones desencadenantes no generan de manera inmediata un acto suicida, sino más bien el niño o niña comienza a entregar ciertas señales de alerta, entre las que se observa:
 - Cambios en el comportamiento en la casa y/o en la escuela (agresivos o pasivos)
 - Variación en los hábitos alimenticios (pérdida o aumento del apetito)
 - Cambios en los hábitos de sueño (insomnio, pesadillas, enuresis, exceso de sueño)
 - Cambios en el carácter y el ánimo.
 - Dificultades escolares (fugas de la escuela, desinterés por las actividades escolares, rebeldía sin motivo aparente)
 - Cambios en el juego (desinterés, no participar con los amigos habituales) - Repartir posesiones valiosas - Preocupación por la muerte y temas afines - Hacer notas de despedida

CRISIS SUICIDA EN LA ADOLESCENCIA:

Entre las situaciones desencadenantes de una crisis suicida en la adolescencia se encuentran:

- Decepciones amorosas y amores tormentosos
- Malas relaciones con figuras significativas (padre, madre o profesores)
- Problemas familiares
- Excesivas expectativas de los padres que sobrepasan las capacidades del adolescente
- Embarazo no deseado u oculto
- Acoso o abuso sexual por parte de figuras significativas
- Separación de amigos, compañeros de clases, novia/o
- Muerte de un ser querido - Pérdida de figuras significativas por separación, muerte o abandono
- Periodos de exámenes
- Períodos de adaptación a regímenes militares e internados educacionales
- Problemas disciplinarios en la escuela o situaciones legales por las que debe responder el adolescente
- Conciencia de enfermedad mental grave
- Aceptación del suicidio como forma de resolución de problemas entre los amigos o grupo de pertenencia.
- Presión del grupo a cometer suicidio bajo determinadas circunstancias y ante determinadas situaciones
- Fracaso en el desempeño escolar
- Infección con VIH o padecer una infección de transmisión sexual
- Padecer una enfermedad física grave
- Ser víctima de desastres naturales
- Violación o abuso sexual, con mayor peligrosidad si se trata de familiares
- Estar sometido a amenazas de muerte o golpizas
- Estar involucrado en una situación de burlas continuadas
- Incumplir con las expectativas depositadas por los padres, maestros, u otras figuras significativas y asumidas por el adolescente como metas alcanzables.

VI. SEÑALES DE ALERTA

Entre los factores de riesgo encontramos las enfermedades mentales, el abuso de drogas y/o alcohol, antecedentes familiares de suicidio, intentos de suicidio previos, acontecimientos estresantes, rasgos de personalidad como la impulsividad, historia de trauma o abuso, enfermedades físicas importantes, desesperanza, dificultades económicas, pactos suicidas, la disponibilidad de medios letales para atender contra propia vida, falta de apoyo social, escasa disponibilidad de cuidados sanitarios y creencias culturales, entre otros. (Asociación Internacional para la Prevención del Suicidio, IAPS- OMS, 2006; Minsal 2013).

A continuación, se presenta una comparación de las señales de alerta directas e indirectas.

Señales de alerta directa	Señales de alerta indirecta
Habla o escribe sobre: Deseo de morir, herirse o matarse (o amenaza con herirse o matarse).	Alejamiento de la familia, amigos y red social o sentimientos de soledad. Se aísla y deja de participar.
Habla o escribe sobre: Sentimientos de desesperación o de no existir razones para vivir.	Disminución del rendimiento académico y de sus habilidades para interactuar con los demás.
Habla o escribe sobre: Sensación de sentirse atrapado, bloqueado o sufrir un dolor que no puede soportar.	Incremento en el consumo de alcohol o drogas.
Habla o escribe sobre: Ser una carga para otros (amigos, familia, etc.) o el responsable de todo lo malo que sucede.	Cambio de carácter, ánimo o conducta, pudiendo mostrarse inestable emocionalmente, muy inquieto/a o nervioso/a.
Busca modos para matarse: Búsqueda en internet (páginas web, redes sociales, blogs).	Deterioro de la autoimagen, importante baja en la autoestima o abandono/ descuido de sí mismo.
Busca modos para matarse: Intenta acceder a armas de fuego, pastillas u otro medio letal	Cambios en los hábitos de sueño o alimentación
Busca modos para matarse: Planifica o prepara el suicidio (lugar, medio, etc.).	Muestra ira, angustia incontrolada, o habla sobre la necesidad de vengarse.
Realiza actos de despedida: Envía cartas o mensajes por redes sociales	

VII. DETECCIÓN DEL RIESGO SUICIDA

La detección del riesgo suicida es bastante compleja para los y las profesionales del área de la salud, cuánto más para las comunidades educativas, razón por la cual es preciso que la pesquisa contemple el máximo de herramientas posibles a modo de evaluar de manera más certera la presencia de riesgo suicida.

Para efectos del presente protocolo, es necesario considerar en primera instancia la develación u observación de señales directas de riesgo suicida e igualmente tener presente la existencia de factores de riesgo y/o elementos desencadenantes de la crisis suicida. Esta acción de identificación de riesgo suicida puede ser levantada por el mismo estudiante mediante la develación, o por su grupo familiar, grupo de pares u otros si se trata de la observación de alguna conducta de riesgo suicida. En este caso, se requiere informar a algún miembro del establecimiento y éste deberá a su vez informar al encargado/a de activar el presente protocolo. Igualmente, los docentes u otros profesionales de la

educación, pueden detectar señales directas de riesgo suicida en los procesos interventivos o ser identificados en el ámbito escolar, así como la identificación de factores de riesgo y/o elementos desencadenantes de la crisis suicida. En todos los casos, esto implica la activación inmediata del presente protocolo.

Por otra parte, si no se ha observado o informado la presencia de señales directas, pero existe una sospecha por parte de los profesionales competentes, el/la encargado/a de levantar el protocolo, puede objetivar la pesquisa mediante la aplicación de la Guía Práctica para la Detección de Riesgo Suicida en la Niñez o en la adolescencia (Anexos n° 1 y 2), instrumentos que proporcionarán un puntaje que arrojarán indicaciones y procedimientos necesarios de levantar de acuerdo al riesgo detectado según las orientaciones del Programa Nacional de Prevención del Suicidio.

Finalmente, si habiendo implementado los dos pasos anteriores (develación u observación de señales de alerta y aplicación de Guía Práctica para la Detección del Riesgo Suicida), aún existen sospechas respecto de la presencia de riesgo suicida, y si el niño o niña se encuentra en un estado emocional y cognitivo que le permite entablar una conversación, se sugiere la utilización de la escala autoaplicada para la valoración del riesgo suicida, Escala de Desesperanza de Beck (anexo n°4).

VIII. MANEJO DE LA CRISIS SUICIDA.

En el caso de encontrarse en una situación en que una persona amenaza con suicidarse, se debe tener presente que el deseo de morir es ambivalente y a menudo transitorio. La persona que presta ayuda debe esforzarse en apoyar el deseo de vivir y ofrecerle una esperanza de solución. La ayuda psicológica de emergencia o intervención en crisis se basa en el establecimiento de una comunicación franca, para lo cual es recomendable comenzar llamando por su nombre a la persona en riesgo, con lo cual se le recuerda su identidad sutilmente.

Ante la sospecha de riesgo suicida, se debe determinar si existe un riesgo inmediato de suicidio, indagando abiertamente sobre la intencionalidad de realizar el acto suicida (planificación de la forma y el momento), o si se trata de una ideación suicida. Frente a un riesgo inminente de suicidio, se debe solicitar ayuda en forma inmediata (intentar llevar a la persona a un servicio urgencia o llamar a los carabineros) y mientras tanto:

- No dejarle solo, es necesario que la persona en riesgo se sienta acompañada.
- No hacerle sentir culpable.
- No desestimar sus sentimientos.
- Expresarle apoyo y comprensión.
- Permitirle la expresión de sentimientos.

Las crisis suicidas se caracterizan por ser breves, y se diferencian de los procesos que llevan a ellas, los que suelen arrastrarse por tiempos más largos. Durante estas crisis es fundamental crear un espacio para el pensamiento y la verbalización de los sentimientos, de forma que la persona en riesgo lo pueda utilizar como un modo de mediar entre la desesperación y la acción, permitiendo cuestionarse la posibilidad de encontrar otra salida. Lo fundamental es mantener con vida a la persona en riesgo, hasta que pase la crisis, por ello es necesario que todas las personas sepan cómo ayudar a una persona en crisis suicida:

- En primer lugar, SIEMPRE hay que creerle a la persona que manifiesta la intención o ideación suicida. No se deben banalizar ni despreciar las amenazas suicidas. Tampoco pensar que lo que quiere



es llamar la atención. El 80% de los pacientes que se han suicidado habían expresado sus ideas de suicidio previamente. Cualquier amenaza de suicidio debe ser tomada en serio.

- No dejarlo/o solo/a
- Instar el acceso de la persona a un centro de salud, un médico general o psiquiatra.

Enfatizar a la persona la necesidad de recibir ayuda.

- Tomar medidas para disminuir los riesgos, alejando los objetos que puedan servir para realizar el acto suicida.
- Generar un espacio de confianza, de escucha y de contención.
- No ser críticos frente a la situación.
- Reforzar los recursos de la persona, su potencial de vida.
- Garantizar la seguridad personal.
- Buscar respuestas alternativas, ayudándole a encontrar opciones a la autodestrucción, pero teniendo especial cuidado con aquellas alternativas que mencione la persona pero que no pueda realizar inmediatamente (por ejemplo, “Voy a irme de la casa”, sin tener otro lugar donde vivir; “Me voy a olvidar de él”, como si la memoria fuera una pizarra, que se puede borrar en un momento y no quedar huellas de lo escrito; “Tengo que cambiar para que ella vuelva”, a pesar de que ella no desea nada más con él y ya tiene un nuevo amante; etc.)
- Ayudar a que la persona exprese sus sentimientos

5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DESREGULACIÓN EMOCIONAL Y/O CONDUCTUAL DE ESTUDIANTES

I. MARCO LEGAL.

Con fecha 10 de marzo de 2023, fue publicado en el Diario Oficial la Ley N° 21.545, conocida como Ley de Autismo, cuyo propósito es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con trastorno del espectro autista; eliminar cualquier forma de discriminación; promover un abordaje integral de dichas personas en el ámbito social, de la salud y, especialmente, de la educación, y concientizar a la sociedad en la materia. Dicha ley viene a complementar los derechos, garantías y beneficios ya contemplados en otros cuerpos normativos y en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

De acuerdo al Artículo N° 6 de la Ley 21545 que establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de derecho de las personas con Espectro Autista en el ámbito social, salud y educación, es deber del Estado asegurar el desarrollo personal, la vida independiente, la autonomía y la igualdad de oportunidades de las personas con trastorno del espectro autista. Junto con ello, el Estado deberá asegurar a dichas personas el pleno goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad con las demás. En especial, asegurará su inclusión social y educativa, con el objeto de disminuir y eliminar las barreras para el aprendizaje, la participación y la socialización. En tal sentido, impulsará las medidas que sean necesarias para asegurar el cumplimiento de lo señalado precedentemente. Asimismo, el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir y sancionar la violencia, el abuso y la discriminación en contra de dichas personas.

A razón de la Circular N° 586, cuyo objeto es impartir instrucciones generales a los sostenedores de los establecimientos educacionales que cuenten con Reconocimiento Oficial del Estado y de establecimientos de educación parvularia con Autorización de Funcionamiento o que se encuentren en período de adecuación, a partir de las cuales puedan estos adoptar medidas concretas para asegurar el derecho a la educación de párvulos y estudiantes diagnosticados con el Trastorno del Espectro Autista; y junto con ésta, en base al Ordinario N°841 del 17 de mayo de 2024, que refuerza el cumplimiento por parte de las entidades sostenedoras respecto del deber de entregar una atención integral y resguardar los derechos de párvulos y estudiantes con Trastorno del Espectro Autista, es que se entregan las siguientes orientaciones a las comunidades educativas pertenecientes al Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso y Juan Fernández respecto de la elaboración del Protocolo de Respuesta y Atención a Situaciones de Desregulación Emocional y Conductual con Niños, Niñas y Estudiantes en el Espectro Autista, a modo de que dichas comunidades educativas puedan contribuir a que, en los hechos, todos sus miembros adopten, desde su posición, medidas concretas para asegurar el derecho a la educación de los párvulos y estudiantes autistas, con el fin de que éstos logren los objetivos de aprendizaje, accedan a los apoyos requeridos y se desarrollen en concordancia con sus potencialidades.



II. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Objetivo General:

Entregar orientaciones a la comunidad educativa respecto de las acciones a realizar ante una Desregulación Emocional y/o Conductual (DEC) de estudiantes debidamente diagnosticados con el Trastorno del Espectro Autista (TEA).

Objetivos Específicos:

- Establecer etapas y acciones para la intervención oportuna
- Determinar tiempos y plazos para la realización de etapas contenidas en el protocolo
- Identificar las responsabilidades de la comunidad educativa ante la presencia de una DEC

III. PRINCIPIOS ORIENTADORES.

El derecho a la educación es esencial para el desarrollo humano y la dignidad, reconocido tanto a nivel nacional como internacional. Este derecho, consagrado en la Constitución de Chile y respaldado por tratados internacionales, garantiza el acceso a una educación de calidad para todos, sin discriminación. Según el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la educación es un instrumento clave para la participación efectiva en la sociedad y la promoción de la paz. La Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad también subrayan este derecho, enfatizando la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación. La Ley General de Educación de Chile establece principios como: la universalidad y educación permanente, la calidad de la Educación, el de equidad, la flexibilidad, la integración e inclusión, y la dignidad humana, reforzando la protección de este derecho y la obligación del Estado de garantizar su ejercicio.

IV. BIENES JURÍDICOS.

En la normativa educativa se establecen derechos y bienes jurídicos fundamentales que están dirigidos a fomentar la inclusión, brindar atención integral y salvaguardar los derechos de los párvulos y estudiantes con Trastorno del Espectro Autista en el entorno educativo, aspecto que se resume en el siguiente cuadro:



DERECHOS	BIEN JURÍDICO	CONTENIDO
Recibir una y e atención educación adecuada, oportuna e inclusiva.	Acceso y permanencia en el sistema educativo	Garantiza la posibilidad de ingreso al sistema educativo, de manera transparente y en igualdad de condiciones. Una vez incorporado, se asegura su continuidad sin que se vea interrumpida de manera arbitraria o por motivos no contemplados en la normativa.
	Calidad del aprendizaje	Los establecimientos educacionales deben propender a asegurar que los párvulos y estudiantes, independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y estándares de aprendizaje que se definan en la ley.
	Inclusión	La normativa educacional promueve la inserción, integración e interacción en igualdad de condiciones entre los distintos miembros de la comunidad escolar, sin importar condición de etnia, género, nacionalidad, idioma, salud, religión u origen social.
A no ser discriminado arbitrariamente	No discriminación	El sistema educacional propende a eliminar toda forma de exclusión o segregación arbitraria que impida el ejercicio de los derechos y participación de los miembros de la comunidad educativa.
A ser informados	Información y Transparencia	En general, los miembros de la comunidad escolar podrán acceder a la documentación que sirve de sustento o complemento a todos los procesos, decisiones, gestiones, gastos, e incluso uso de los recursos de un establecimiento educacional, salvo las excepciones previstas por la ley. Esta información debe ser otorgada en la forma y por los medios que aseguren un total entendimiento del solicitante.
Estudiar en un ambiente de aceptación y respeto mutuo	Buena convivencia escolar	Asegurar un ambiente adecuado para el desarrollo de las relaciones cotidianas entre los miembros de la comunidad educativa; siempre en un marco de respeto, participación y buen trato, que permita la vinculación entre ellos y con el medio en general.
		La ley promueve la intervención de los miembros de la comunidad educativa en



Ser escuchados y a participar del proceso educativo	Participación	distintas instancias de planificación, gestión, promoción curricular y extracurricular y convivencia de los establecimientos educacionales.
Ser evaluado y promovido de acuerdo a un sistema objetivo y transparente	Objetividad y transparencia en la evaluación	La normativa educacional favorece las instancias de información respecto de las pautas evaluativas aplicadas a los y las estudiantes. Igualmente impulsa a los establecimientos a evaluar y promover a sus educandos de acuerdo a un sistema imparcial y honesto, establecido en su reglamento interno.

V. ALCANCE.

El presente Protocolo de Atención y Respuesta ante Desregulaciones Emocionales y/o Conductuales (DEC) está dirigido a toda la comunidad educativa de la Escuela Juan José Latorre B. perteneciente al Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso, quienes independiente de su rol, deben adoptar medidas para asegurar el derecho a la educación de los párvulos y estudiantes autistas, con el fin de que éstos logren los objetivos de aprendizaje, accedan a los apoyos requeridos y se desarrollen en concordancia con sus potencialidades. De lo anterior se desprende, que este protocolo tiene como sujeto de intervención a párvulos y estudiantes debidamente diagnosticados con el Trastorno del Espectro Autista y la activación de este, guarda relación con la existencia previa de una desregulación emocional o conductual, ante la cual, cualquier integrante de la comunidad educativa que presencie una DEC, tiene el deber de activarlo.

VI. MARCO CONCEPTUAL.

Para la Ley 21.545, se entiende como una persona con Trastorno del Espectro Autista (TEA) o persona autista, a aquella que presenta una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos. El espectro de dificultad significativa en estas áreas es amplio y varía en cada persona (Art.2, letra a, Ley 21.545). Además, al corresponder a un neurotipo genérico, los derechos contemplados en la referida ley abarcan todo el ciclo vital de las personas que lo presenten (Art. 1, inciso segundo, Ley 21.545).

En el contexto educativo, el Trastorno del Espectro Autista (TEA) actualmente es calificado como una necesidad educativa especial (Art.23, inciso segundo, Ley General de Educación N°20.370), de carácter permanente, toda vez que implica la presencia de barreras para aprender y participar, las que no pueden ser resueltas a través de los medios y recursos metodológicos que habitualmente utiliza el docente para

responder a las diferencias individuales de sus alumnos y que requieren, para ser atendidas, de ajustes, recursos y medidas pedagógicas especiales o de carácter extraordinario, distintas a las que requieren comúnmente la mayoría de los estudiantes.

Por otra parte, se entiende como una Desregulación Emocional y Conductual (DEC) a la reacción motora y emocional a uno o varios estímulos o situaciones desencadenantes, en donde el niño, niña, adolescente o joven, por la intensidad de la misma, no comprende su estado emocional ni logra expresar sus emociones o sensaciones de una manera adaptativa, presentando dificultades más allá de lo esperado para su edad o etapa de desarrollo evolutivo, para autorregularse y volver a un estado de calma y/o, que no desaparecen después de uno o más intentos de intervención docente, utilizados con éxito en otros casos, percibiéndose externamente por más de un observador como una situación de “descontrol”. (Construcción Colectiva de la Mesa de Autismo citada en: Orientaciones Protocolo de Respuesta a Situaciones de Desregulación Emocional y Conductual de Estudiantes en Establecimientos Educativos, MINEDUC 2022. PÁG 7. REFERIR CON SUPERÍNDICE). La desregulación emocional puede aparecer en distintos grados y no se considera un diagnóstico en sí, sino una característica que puede subyacer a distintas condiciones en la persona. En la literatura científica, se relaciona principalmente con comportamiento de tipo disruptivo y de menor control de los impulsos (Cole et al., 1994; Eisenberg et al., 1996; Shields & Cicchetti, 2001. CITADO EN MINEDUC 2022). Esto se puede expresar la presencia de conductas como:

- Llanto intenso difícil de contener.
- Conductas de agresión hacia sí mismo y/u otros.
- Manifestaciones como: correr, deambular por la sala mientras otros trabajan, presencia de conductas estereotipadas.
- Escondarse en algún lugar de la sala (muebles o debajo de la mesa) o del colegio.
- Salir de la sala sin autorización o por donde no corresponda (ventanas).
- No poder o negarse a permanecer en la sala de clases, escaparse del adulto.
- Gritos sin estímulo provocador aparente, lanzar objetos dentro o fuera de la sala.
- Apegarse físicamente a un adulto en un contexto que no corresponde.
- Aislarse de los otros, agredir física o verbalmente a compañeros o adultos.
- Temblores corporales, sudoración, sensación de sofoco, entre otros.

Por otra parte, Contención Emocional se define como la capacidad de una persona para proporcionar soporte emocional a otros/as en momentos de dificultad o crisis (Bowlby, 1988). Dicho concepto está relacionado con el desarrollo de un sentido de seguridad y confianza así como con la regulación emocional y la resiliencia (Cicchetti & Cohen, 1995; Gross, 1998). En el ámbito educativo, se define como la capacidad de los educadores/as para reconocer, comprender y responder apropiadamente a las necesidades emocionales de los estudiantes, así como para crear un entorno seguro y de apoyo que fomente el bienestar emocional y el aprendizaje (Greenberg et al., 2003, extraído en: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.6-7.466>). Esto implica proporcionar consuelo, validación y orientación emocional a los estudiantes cuando enfrentan desafíos emocionales relacionados con situaciones personales, académicas o sociales. En este sentido, tanto párvulos como estudiantes diagnosticados con TEA pueden experimentar episodios de desregulación emocional con mayor frecuencia e intensidad debido a que debido a su condición, pueden presentar dificultades en la



comprensión y expresión de emociones, es por ello que la contención emocional ante una DEC proporciona un entorno seguro donde pueden sentirse aceptados y apoyados emocionalmente, lo que termina por incidir en su disposición hacia el aprendizaje.

En tanto a la contención física, esto hace referencia a la implementación de procedimientos utilizados en situaciones de emergencia para contener o limitar los movimientos de un individuo con el objetivo de prevenir daños a sí mismo u otros. En relación con la incorporación de medidas asociadas a la contención física en un episodio de desregulación, en primer lugar, se debe considerar lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley N° 21.430, que dispone que todo NNA tiene el derecho a la protección contra la violencia y a ser tratado con respeto, no pudiendo ser sometido a violencia, malos tratos físicos o psíquicos, descuidos o tratos negligentes, entre otros. Por su parte, tal como ya se expuso, el artículo 10 de la Ley General de Educación establece, entre otros, el derecho de los alumnos y alumnas a recibir una atención y educación adecuada, así como a que se respete su integridad física y moral, y a no ser objeto de tratos vejatorios o degradantes. Por lo anterior, es que la contención física no es una estrategia de manejo recomendable en el contexto educativo, de manera que sólo será posible utilizarla en casos excepcionales, en que una restricción de movimiento tutelada pueda evitar el riesgo o daños a la integridad física del párvulo o estudiante afectado y de terceros. En este caso, además de la activación del protocolo de accidentes de párvulos o escolares, el establecimiento deberá informar a la familia, a fin de que evalúe la activación de redes de apoyo a la salud mental del párvulo o estudiante (Ord. N°841, del 17 de mayo de 2024, MINEDUC)

A modo de complemento, es necesario indicar que la normativa educacional no exige contar con la autorización previa del padre, madre, tutor legal o apoderado para realizar contención física de sus pupilos en casos de desregulación emocional y conductual. Sin embargo, debido a los derechos que asisten tanto a los párvulos o estudiantes, como a los padres, madres y apoderados, los establecimientos educacionales deben informarles a aquellos cada vez que hayan decidido utilizar técnicas de contención física respecto de sus hijos, hijas o pupilos/as, puesto estas situaciones se relacionan con la convivencia escolar y su proceso educativo. (Ord. N°841, del 17 de mayo de 2024, MINEDUC)

VII. DE LOS CRITERIOS DIAGNÓSTICOS.

Ante la presencia de este trastorno se debe contar con un diagnóstico que lo certifique. Este hecho es de relevancia tanto para la implementación de las acciones que las comunidades educativas deben implementar enmarcados en el Plan de Acompañamiento Emocional y Conductual para cada estudiante debidamente diagnosticado, así como para la activación de los Protocolos de Respuesta y Atención a Situaciones de Desregulación Emocional y Conductual con niños, niñas, jóvenes y adultos en el Espectro Autista. En el contexto educativo, y relacionado con la Ley de Autismo, se considerará como estudiante autista a quien sea diagnosticado bajo alguna de las siguientes formas:

- a. Con la calificación y certificación emitida por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), en caso de constituir un grado de discapacidad, en conformidad a la Ley N° 20.422.
- b. Evaluación diagnóstica realizada conforme a lo dispuesto en los artículos 81 y 82, y en los Títulos I y II del Decreto N° 170, de 2009, del Ministerio de Educación.

c. Diagnóstico médico externo realizado por un profesional idóneo y competente, proveniente ya sea del sistema de salud público o del sistema de salud privado, de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Salud en la materia.

VIII. PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUAL

Consiste en la elaboración de un plan de intervención que involucre acciones dirigidas hacia el estudiante, la familia y la comunidad educativa, cuyo objetivo es facilitar la inclusión y el desarrollo integral de estudiantes con TEA en el entorno educativo, promoviendo su participación activa y proporcionándoles los apoyos necesarios para alcanzar su máximo potencial académico y social. Es necesario precisar que cada estudiante debidamente diagnosticado con TEA debe tener su propio Plan de Acompañamiento Individual (PAI), el que debe presentar a lo menos los siguientes contenidos mínimos:

- **Evaluación inicial:** Realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades individuales del estudiante con TEA, incluyendo sus fortalezas, desafíos, intereses y preferencias de aprendizaje. Consultar con profesionales especializados, como psicólogos escolares, terapeutas ocupacionales, y otros, para obtener una comprensión integral de las necesidades del estudiante. Debe incluir una anamnesis, en donde la familia debe proporcionar aspectos relevantes del desarrollo del estudiante y profundizar en las DEC (en el caso de presentarse) junto con sus factores gatillantes.
- **Diseño de adaptaciones curriculares:** Adaptar el currículo escolar según las necesidades del estudiante, considerando sus habilidades cognitivas, comunicativas y sensoriales. Implementar modificaciones en la presentación, el contenido y los criterios de evaluación de las actividades académicas para facilitar el aprendizaje del estudiante con TEA. Considerar la implementación de evaluaciones diferenciadas.
- **Implementación de estrategias de apoyo:** Designar profesionales de equipo de apoyo multidisciplinario y generar trabajo articulado con el equipo de aula (docente, educador/a PIE, asistente de aula si (corresponde), equipos complementarios. Articular con programas y/o instituciones externas.
- **Sensibilización y Capacitación:** Brindar formación continua al personal docente y de apoyo sobre estrategias y prácticas efectivas para trabajar con estudiantes con TEA. Generar instancias de concientización con estudiantes sobre la diversidad y las necesidades específicas de sus compañeros con TEA, fomentando un ambiente inclusivo y de aceptación.
- **Monitoreo y Seguimiento:** Realizar evaluaciones periódicas para monitorear el progreso del estudiante y ajustar las estrategias de apoyo según sea necesario. Mantener una comunicación abierta y continua con la familia del estudiante, informándoles sobre su progreso académico, social y emocional. Evaluar periódicamente la efectividad del plan de acompañamiento y realizar ajustes según sea necesario para satisfacer las necesidades cambiantes del estudiante.
- **Registro Anecdótico:** Como técnica de observación directa, es principalmente la descripción de una situación de Desregulación Emocional en donde se pueda además relevar información respecto de los factores gatillantes de la DEC, así como de las estrategias efectivas para la regulación emocional. Este instrumento debe ser llenado cada vez que el/la estudiante presente una DEC y servirá de insumo para nutrir y reformular las estrategias de intervención contenidas en el Plan de Acompañamiento Individual.



IX. PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DESREGULACIÓN EMOCIONAL Y/O CONDUCTUAL DE PÁRVULOS Y ESTUDIANTES DIAGNOSTICADOS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA.

ETAPA	ACCIONES	RESPONSABLE	TIEMPO	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Activación del Protocolo	Quien presencie una DEC debe notificar al Equipo Directivo	Comunidad Educativa	Inmediatamente	Registro Desarrollo Escolar, Correo Electrónico o Acta.
	Un miembro del Equipo Directivo identifica en catastro a funcionario/a responsable de la contención emocional y notifica DEC al funcionario/a correspondiente para que acuda a la contención emocional.	Equipo Directivo	Inmediatamente	Registro Desarrollo Escolar, Correo Electrónico o Acta.
Contención Emocional	De acuerdo a las características del caso, el/la funcionario/a desarrollará estrategias de contención emocional para favorecer la regulación del/la estudiante. Las estrategias adoptadas deben ser bien tratantes y centradas en el diálogo. De ser posible, utilizar técnicas de desescalamiento (Por ejemplo: proporcionar al estudiante un espacio tranquilo y seguro para autorregularse, utilizar técnicas de respiración profunda o redirigir su atención a actividades calmantes, entre otras).	Funcionario definido o subrogante competente	Inmediatamente	Registro Anecdótico

Contención Física (Sólo si hay riesgo evidente de daño físico hacia el/la estudiante o terceros)	Dependiente de las características del caso y solo ante riesgo de daño físico para el estudiante o terceros. Por ejemplo: Restricción de brazos (envolver los brazos alrededor del cuerpo del individuo o sostener sus brazos firmemente a los lados); Abrazo de Oso (envolver al individuo con los brazos de manera que sus movimientos se vean restringidos); o Mantener distancia segura.	Funcionario definido o subrogante competente	Solo de ser necesario, en el momento de la desregulación	Registro Anecdótico
	Activación Protocolo Accidentes Escolares (solo si se aplicó contención física)	Oficina de Partes/Secretaría/Dirección	Solo si se aplica contención física, en el momento de la desregulación	Documento Accidente Escolar
	Informar a la familia de la desregulación emocional y contención física	Oficina de Partes/Secretaría/Dirección	Solo si se aplica contención física, en el momento de la desregulación	Registro llamado telefónico u otro medio compatible
Llamado a Servicios de Emergencia (si la situación lo amerita, es decir, daño físico o imposibilidad de contención física)	Llamar al Servicio de SAMU (Sistema de Atención Médica de Urgencias) informando situación de riesgo y solicitando concurrencia al EE. Número Contacto: 131	Oficina de Partes/Secretaría/Dirección	En el momento de la DEC solo si no se logra contención emocional ni física y hay riesgo inminente de daño físico y/o riesgo vital	Registro llamado telefónico
Información a la Familia	Contactar al apoderado/a o tutor legal para dar cuenta de la DEC	Oficina de Partes/Secretaría/Dirección	Durante la ocurrencia de la DEC o posterior a esta.	Registro llamado telefónico, comunicación u otro medio pertinente.



	Entrega de certificado de concurrencia al espacio escolar (solo si debe presentar al empleador)	Director/a	Durante el día de la ocurrencia de la DEC	Copia del documento firmado por apoderado/a
	Entrevista con apoderado/a o tutor legal para dar cuenta de la DEC y gatillantes	Funcionario definido o subrogante competente; Apoderado/a o tutor legal	De acuerdo a los tiempos del apoderado/a para la concurrencia al EE	Registro Anecdótico
Medidas para el Estudiante con CEA	Medidas Formativas (A lo menos una): Reflexión con el/la estudiante respecto de sus gatillantes, estrategias para la autorregulación, acuerdos para buscar ayuda, necesidad de favorecer el vínculo con adulto significativo que pueda favorecer la regulación emocional, otros	Funcionario definido o subrogante competente	Hasta 3 días hábiles después de la DEC	Registro Anecdótico
	Medidas de Resguardo (A lo menos una): A lo menos una o más de las siguientes: Realización de contención emocional y/o conductual; Contención Física exclusivamente ante situaciones críticas y debidamente justificadas; Activación de Protocolo de accidentes escolares ante contención física; Llamar al apoderado/a o tutor/a legal; Llamar a la ambulancia, bomberos y/o carabineros, u otras, según corresponda.	Funcionario definido o subrogante competente	Momento de la DEC	Registro Anecdótico
	Medidas Psicosociales (A lo menos una): Por ejemplo: Realizar articulaciones y/o derivaciones a instituciones que resulten pertinentes para la adecuada evolución del caso; Interposición de medidas proteccionales solo si	Dupla Psicosocial o Equipo de Convivencia Escolar	Durante el semestre	Correo electrónico, acta u otro pertinente.

	<p>existe sospecha de vulneración de derechos; Derivación a Salud Mental o articulación con red de salud si existen condiciones que lo ameriten; Articulación con programas del Servicio de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, entre otros.</p>			
	<p>Medidas Pedagógicas (A lo menos una): Adecuación curricular; Evaluación Diferenciada; Trabajo Individual en Aula de Recursos; Gestión de Aula y Ergonomía Aplicada al Espacio de Aula; Uso de Pictogramas; Adecuación Horaria temporal y pertinente; Trabajo Individual en Aulas de Recursos. Entre otras pertinentes al caso</p>	Equipo PIE /Docente /UTP	Dependiendo de las necesidades del caso.	Plan de Acompañamiento Individual, libro de clases y/o actas.
<p>Medidas que involucran a otros miembros de la comunidad educativa:</p> <p>ESTUDIANTES</p>	<p>Acciones de Concientización y Socialización: Realización de a lo menos una actividad semestral realizada en asignatura de orientación guiada por el profesor/a jefe respecto de la concientización del Trastorno del Espectro Autista; Socialización a lo menos una vez por semestre del Protocolo DEC guiada por el profesor/a jefe en orientación.</p>	Profesor/a Jefe / UTP / Estudiantes	Durante el semestre	Registro Leccionario Orientación
	<p>Acciones de Resguardo (Solo si corresponde): Activar protocolo de accidentes escolares en el caso de resultar algún estudiante con lesiones.</p>	Oficina de Partes/Secretaría/Dirección	Solo otro estudiante resulta lesionado	Documento Accidente Escolar
	<p>Acciones de Resguardo Psicosocial (Solo si corresponde): Articulación o derivación a salud mental</p>	Equipo de convivencia escolar o dupla psicosocial	Si estudiante o apoderado manifiestan conmoción emocional	Correo electrónico o acta



<p>Medidas que involucran a otros miembros de la comunidad educativa:</p> <p>FUNCIONARIOS /AS</p>	<p>Acciones de Resguardo (Solo si corresponde): De acuerdo a las características del caso, se pueden establecer acciones de resguardo como: Orientar concurrencia al IST en el caso de resultar algún funcionario con daño físico y/o psicológico.</p>	<p>Director</p>	<p>Solo si funcionario resulta con lesiones o requiere apoyo emocional</p>	<p>Correo Electrónico o acta.</p>
---	---	-----------------	--	-----------------------------------



6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE A SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO ESCOLAR O VIOLENCIA ENTRE MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Definiciones de Maltrato.

Cualquier acción u omisión, ya sea física o psicológica, realizada en forma escrita, oral, gestual, a través de imágenes, sonidos y/o formatos audiovisuales, gráficos, o a través de medios personales, electrónicos, tecnológicos o cibernéticos, en contra de cualquier integrante de la comunidad educativa, con independencia del lugar en que se cometa, siempre que pueda:

- A. Provocar el temor razonable al afectado de sufrir un menoscabo considerable en su integridad física o psíquica, su vida privada, su propiedad o en otros derechos fundamentales;
- B. Que las acciones u omisiones estén íntimamente relacionadas con sus vínculos de relación como pares integrantes de la comunidad educativa
- C. Crear un ambiente escolar hostil, intimidatorio, humillante o abusivo

- D. Dificultar o impedir de cualquier manera su desarrollo o desempeño académico, afectivo, moral, intelectual, espiritual o físico.

Es preciso mencionar que toda situación definida como maltrato, será considerada una falta gravísima de acuerdo a nuestro reglamento interno, por lo tanto, su abordaje corresponderá al plan de acción para el abordaje de incidencias de convivencia escolar en relación a la gravedad ya señalada.

Garantías del Debido Proceso:

Los involucrados en las acciones referidas en este protocolo tienen el derecho a que se presuma su inocencia, a ser escuchados, a presentar descargos y a que las resoluciones puedan ser recurridas y siempre contarán con la posibilidad de recurrir en cualquier momento o instancia al consejo del debido proceso.

ENCARGADO/AS DEL PROTOCOLO:

El protocolo de maltrato entre miembros de la comunidad educativa debe ser activado por el/la miembro de la comunidad educativa que corresponda, según los estamentos involucrados.

- ✓ En caso de maltrato entre estudiantes, corresponde al Departamento de Convivencia Escolar.
- ✓ En caso de maltrato entre funcionarios/as, cada funcionario es responsable de activar procedimiento MALS.
- ✓ En caso de maltrato entre apoderados/as y funcionario público, cualquier miembro de la comunidad puede activar dicho protocolo.
- ✓ En caso de maltrato de adulto/a hacia estudiante, aplica protocolo de vulneración de derechos, ante lo cual quien recibe develación y/o visualiza vulneración, debe activar procedimiento.



6.1. PROTOCOLO DE MALTRATO ENTRE ESTUDIANTES

FASES PARA EL ABORDAJE DE SITUACIONES DE MALTRATO ENTRE ESTUDIANTES:

DENUNCIA: Para la realización de la denuncia, cualquier miembro de la comunidad afectado/a debe dirigirse al Departamento de Convivencia Escolar, quien tomará conocimiento de la situación develada. Puede denunciar el o la estudiante o su apoderado/a o tutor/a legal.

RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES: Se indagará la información disponible y que guarde relación con el hecho denunciado.

TOMA DE RELATO: Es el Departamento de convivencia escolar, quien, de acuerdo a la información inicial del denunciante, se encargará de entrevistar a personas que puedan aportar en calidad de testigos.

TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN: En base a la información pesquisada durante la indagación y tomas de relato, se buscará objetivar la información recogida.

RELATOS CONTROVERTIDOS: En caso de que la triangulación de la información arroje una inconsistencia en los relatos y, por lo tanto, se vuelva necesario dilucidar los hechos, se procederá a nuevas tomas de relatos, las que buscarán esclarecer las inconsistencias y lograr objetivar los hechos. Igualmente se podrá recurrir a la herramienta de role playing para recrear la situación acontecida y esclarecer los hechos con la ayuda de participantes y observadores.

ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS: De acuerdo a la triangulación de la información, así como el análisis de los factores psicosociales del caso y/o involucrados, cruce de información con otros intervinientes y/o articulación con el equipo, el departamento de convivencia escolar determinará las acciones a seguir para el abordaje del caso. Las que pueden ser en la línea proteccional (activación de protocolo de vulneración de derechos), derivación a redes pertinentes (salud, educación, social, proteccional), contacto con servicios de orden público (carabineros, pdi) y/o levantamiento de acciones correspondientes a la tipología de la falta descritas en este mismo capítulo, asociado a la implementación de acciones formativas, pedagógicas, reparatorias y/o disciplinarias de acuerdo a las medidas sugeridas en los Protocolos de Actuación y Medidas de acuerdo a la categorización de las faltas identificadas en los hechos denunciados.

6.2. PROTOCOLO DE MALTRATO DE ADULTO/A A ESTUDIANTE

En cualquier contexto, una situación de maltrato de un adulto hacia un estudiante, puede ser constitutiva de una vulneración de derechos, ante lo cual, al poder constatarse de la existencia de una situación que se pueda conceptualizar como maltrato hacia un menor de edad, se procederá a la activación del Protocolo de Actuación ante Situaciones de Vulneración de Derechos, el que se encuentra en los anexos del presente Reglamento Interno.

De acuerdo a la Ley de Violencia Escolar, en su Artículo 16 d), establece la especial gravedad del maltrato ejercido por parte de una persona adulta en contra de un/a niño/a: “revestirá especial gravedad cualquier tipo de violencia física o psicológica cometida por cualquier medio en contra de un estudiante integrante de la comunidad educativa, realizada por quien detente una posición de autoridad, sea director, profesor, asistente de la educación u otro, así como también la ejercida por parte de un adulto de la comunidad educativa en contra de un estudiante”.

A continuación, se exponen las definiciones que pueden estar a la base de las situaciones de maltrato hacia un estudiante realizadas por un adulto:

Maltrato físico: El maltrato físico puede ser en leve y grave.

Maltrato físico leve: El primero de ellos dice relación con agresiones hacia la persona del niño, niña o adolescente, que no importen una lesión severa, como: empujar, zamarrear, dar palmadas, etc. (Biblioteca Congreso Nacional)

Maltrato físico grave: Las segundas, son aquellas agresiones que causan un daño severo, ya sea mediante golpes de puño o utilización de objetos. Ejemplo de ello son las golpizas, quemaduras, puñaladas. También dentro de esta categoría de maltrato, encontramos las amenazas con arma blanca o de fuego. (Biblioteca Congreso Nacional)

Maltrato Psicológico: Consiste en el hostigamiento verbal habitual por medio de insultos, críticas, descréditos, ridiculizaciones, indiferencia o rechazo hacia el niño, niña o adolescente. Además, se considera maltrato emocional, el ser testigo de violencia intrafamiliar entre sus padres. (Biblioteca Congreso Nacional)

Negligencia y Abandono: Es la falta de protección y cuidado mínimo por parte de quienes tienen el deber de hacerlo y las condiciones para ellos, como la falta de cuidados

higiénicos, inasistencia a clases, ausencia de adultos responsables, consumo de drogas en presencia de los niños, niñas y adolescentes, dejarlos solos sin atención ni cuidado, etc. (Biblioteca Congreso Nacional)

Abuso Sexual Infantil: Situación en la que una persona, al menos 3 años mayor, ejerce poder sobre un niño o niña menor de 14 años, de manera asimétrica, mediante manipulación psicológica, chantaje, engaño, fuerza o basándose en un vínculo de dependencia (Minsal)



FASES PARA EL ABORDAJE ANTE SITUACIONES DE MALTRATO A ESTUDIANTES:

- **DENUNCIA:** Para la realización de la denuncia, cualquier miembro de la comunidad que haya observado y/o que resulte afectado/a por una situación que pueda ser constitutiva de maltrato, debe dirigirse al Departamento de Convivencia Escolar, quien tomará conocimiento de la situación develada. En caso de estudiantes, puede denunciar el o la estudiante o su apoderado/a o tutor/a legal.
- **RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES:** Se indagará la información disponible y que guarde relación con el hecho denunciado.
- **INFORMACIÓN A LAS PARTES:** La parte que es acusada de una situación de maltrato o del que se pueda sospechar una posible situación de maltrato, tiene derecho a ser informada de la situación denunciada, ya sea antes o después de la activación de protocolos, si corresponde. Para ello, será convocado/a a entrevista con Equipo de Convivencia o Equipo Directivo, quien informará de la situación
- **TOMA DE RELATOS:** Es el Departamento de Convivencia Escolar o en su defecto el Equipo Directivo, por medio de entrevista, quienes de acuerdo a la información inicial del denunciante, se encargarán de entrevistar a personas que puedan aportar información pertinente y/o relevante para dilucidar la situación denunciada.
- **ANÁLISIS DE CASO:** Si la situación denunciada se enmarca en lo que se puede definir y comprobar como una situación de maltrato hacia estudiante ejercida por un adulto en el espacio escolar, se debe activar Protocolo de Actuación ante Situaciones de Vulneración de Derechos, el que se encuentra en los anexos del presente Reglamento Interno.
- **OBSERVACIÓN:** Por otra parte, si la situación es desestimada como situación de maltrato, o no se puede constatar, se mantendrá observación del caso, para la activación del protocolo pertinente una vez que se pueda determinar el maltrato, si ello ocurriese.

Bajo ninguna situación el seguimiento del caso, podrá considerarse como una acción de agobio o acoso a quien se mantenga bajo situación de monitoreo.

- **ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO ANTE SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS:**
De tratarse el hecho denunciado de una situación de vulneración de derechos, se procederá a la activación del Protocolo de Vulneración de Derechos con las instituciones pertinentes y a las que dicho protocolo haga referencia, de acuerdo a los plazos que la ley determine para ello.
- **INFORMACIÓN AL SOSTENEDOR:** De activarse el Protocolo ante situaciones de Vulneración de Derechos, el director/a del establecimiento, deberá informar antecedentes al sostenedor a modo de que dicha entidad tome las acciones administrativas que considere correspondientes.



6.3. PROTOCOLO DE MALTRATO DE APODERADOS/A A FUNCIONARIOS

A. Ante algún comportamiento acontecido con algún miembro de nuestra comunidad, que implique algún tipo de agresión, violencia o acoso escolar, se destaca la importancia que cualquier persona del establecimiento, en conocimiento de un acto de estas características, debe denunciar o informar a las autoridades del establecimiento dentro de 24 horas desde la toma de su conocimiento. De esta manera, tomará conocimiento el Equipo de Gestión, organismo encargado de promover los deberes y derechos frente a una situación de estas características. A la vez, la víctima también puede comunicar su situación, y en este contexto, todo (a) quien efectúe este primer paso, se encontrará protegido y seguro en su calidad de denunciante. Cabe considerar que, ante la existencia de medios de recursos (pruebas) que puedan ayudar a aclarar los hechos informados, deben ser presentados en el momento de la denuncia o posterior a ella.

B. En casos de agresión física o verbal, se podrá llamar a la fuerza de seguridad y orden y seguir los lineamientos y acciones que indique la autoridad.

C. En el caso de incurrir en conductas que atenten contra el bienestar emocional y/o físico de cualquier miembro de la comunidad, se procederá a la suspensión permanente del rol de apoderado/a, debiendo nombrar a otro adulto responsable quien cumpla con dicho rol. Esta notificación de la suspensión transitoria o permanente del rol del apoderado/a, podrá ser notificada vía entrevista presencial, correo electrónico y/o carta certificada.



6.4. PROTOCOLO DE MALTRATO DE FUNCIONARIO/A APODERADA/O

Se consideran como conductas transgresoras entre los adultos: Cualquier acción u omisión intencional, ya sea física o psicológica, realizada en forma escrita, verbal o a través de medios tecnológicos o cibernéticos, en contra de un adulto de la comunidad educativa, la cual pueda provocar un menoscabo considerable en su integridad física o psíquica, su vida privada, su propiedad o en otros derechos, fundamentales, dificultando o impidiendo, de cualquier manera, su desarrollo o desempeño profesional, afectivo, moral, intelectual, espiritual o físico.

Las faltas se describen a continuación:

- No cumplir con la normativa establecida en el Reglamento Convivencia Escolar, Derechos y Obligaciones del apoderado.
- Que un funcionario utilice vocabulario inadecuado
- Evitar comentarios indebidos, además de usar un lenguaje informal y coloquial dentro del establecimiento, frente a cualquier miembro de la Unidad Educativa.
 - Gestos poco adecuados en un contexto de entrevista en el establecimiento (por ejemplo, bostezar, utilizar pc y materiales de la oficina que no están para su uso en ese momento, hablar, escribir o jugar con el celular, sin prestar atención al entrevistador, entre otros) tanto de los entrevistados, como de los entrevistadores.
 - Utilizar vocabulario inadecuado, prepotente para exigir respuesta a un funcionario del establecimiento o entre apoderados.
- Faltas a la verdad e injurias hacia los miembros de la comunidad escolar.



6.5. PROTOCOLO DE MALTRATO ENTRE FUNCIONARIOS/AS:

De acuerdo a la entrada en vigencia de los procedimientos del Manual de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, si un funcionario/a se encontrase afectado/a ante alguna situación de menoscabo en las situaciones de maltrato a continuación descritas, podrá solicitar la activación de Procedimiento MALS conforme a las orientaciones establecidas en el documento anexo al presente Reglamento Interno. Las situaciones que pueden ser denunciadas, se enmarcan en las siguientes definiciones:

Maltrato Laboral: Constituye un atentado contra la dignidad de una persona, pudiendo ser una conducta de agresión, por parte de una jefatura, un par o un conjunto de compañeros/as de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo o la humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

Acoso Laboral: Es toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o sus afectados, menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Acosos Sexual: "Que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Finalmente, mencionar que los canales para establecer las denuncias, son a través de: Carta dirigida al director ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso, en sobre cerrado y de carácter confidencial, el que debe ser entregado en la oficina de partes de dicho servicio. Igualmente podrá recibir las denuncias en Área de Desarrollo Organizacional del SLEP.

Con todo lo anterior, y si el conflicto entre funcionarios/as afectase gravemente la convivencia escolar, el establecimiento a través del departamento de convivencia escolar u otro competente, puede desarrollar acciones que le permitan esclarecer los hechos denunciados, informar al sostenedor con el objeto de solicitar orientaciones y/o llevar a cabo acciones que propicien la mejora del clima institucional.



7. PROTOCOLO DE REGULACIÓN REFERIDA A LOS PROCESOS DE ADMISIÓN

En lo referido a los procesos de admisión nos regimos por lo que indica la normativa a través del Sistema de Admisión Escolar (SAE).

Sistema de Admisión Escolar (SAE)

Es un sistema centralizado de postulación que se realiza a través de una plataforma web. Allí las familias encuentran información de todos los colegios que les interesan: proyecto educativo, reglamento interno, actividades extracurriculares, aranceles, entre otros. Con esa información, los apoderados postulan en orden de preferencia, los establecimientos de su elección.

Un procedimiento matemático realiza la asignación de cupos, velando porque éstos se vayan completando acorde a las preferencias de los padres, las reglas de asignación definidas por la ley y los cupos disponibles.

Es obligatorio para todos los estudiantes que desean cambiarse o ingresar por primera vez a un establecimiento que recibe subvención del Estado.

Deberán postular las familias que deseen que sus hijos:

- Ingresen a prekínder en un colegio Municipal o Particular Subvencionado.
- Deseen matricularlos por primera vez en un establecimiento Municipal o Particular Subvencionado.
- Deseen cambiarlos de establecimiento, a otro que sea Municipal o Particular Subvencionado.

Los padres y apoderados deben ingresar a **www.sistemadeadmisionescolar.cl**, registrar sus datos y del alumno que postula, buscar y elegir todos los colegios en los que se esté interesado, ordenarlos según la preferencia que se tenga de cada uno en la admisión y, finalmente, enviar la lista de postulación.

Fechas de postulación y resultados de estos, son informados por el mismo sitio web.

8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA NORMALIZACIÓN EN EL AULA

19 de marzo de 2018.

Es indudable que el liderazgo en el aula ha de tenerlo el profesor, éste marca el ritmo, los contenidos, organiza el espacio y el tiempo, y supervisa el buen funcionamiento de la actividad (Latorre, A - Teruel, J. 2009).

La reflexión que da contexto al protocolo pone al o la profesor(a)/guía como líder del aula, en cuanto al proceso académico, formativo y disciplinario. Este protocolo pretende orientar y normalizar las prácticas, como manera de proteger al o la docente, toda vez que, al estar estandarizado un proceso, deja muy poco a la interpretación.

1.- Cuando haya una situación disruptiva de uno o más estudiantes, que quepa dentro de la categoría LEVE, lo que corresponde es el llamado de atención del docente a cargo del curso en ese momento.

2.- Si la situación se mantiene, pasando a la categoría MEDIA, él o los estudiantes involucrados, deben ser anotados en el libro de clases, la anotación no contendrá apreciaciones personales, como, por ejemplo: “me miró de manera desafiante”. Siendo explícito en los actos y dichos de los y las involucradas.

3.- De no haber reconversión y los llamados a la calma no son acatados por, la o las personas que crean desorden, puede ser solicitada la presencia de educadora diferencia PIE, Directivo, Encargado de Convivencia o Asistente Social SEP quien invitará a la o las personas involucradas en el desorden a cambiar su actitud, para ello se entrevistará de forma individual al o a los estudiantes registrando en el “acta de entrevistas” el relato del suceso y los acuerdos tomados para mejorar la conducta, a su vez se cita a entrevista al apoderado para la toma de conocimientos de los compromisos del o la estudiante.

4.- De persistir la falta MEDIA y el no cumplimiento de los acuerdos, se realizará una mesa técnica entre Encargado de Convivencia, Docente jefe/guía y/o Docente de Asignatura, para acordar las medidas formativas y sanciones de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Convivencia Escolar del Establecimiento.

5.- En casos de falta GRAVÍSIMA será necesario la intervención directa del Encargado de Convivencia o directivos, quienes resolverán, en una mesa técnica con el profesor jefe y/o profesor de asignatura, en caso de haber presenciado la falta y, además, de la educadora PIE (si fuera un estudiante perteneciente al PIE) donde se aplicará la medida formativa y sanción según atenuantes de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Convivencia Escolar. Cualquier acuerdo tomado en esta instancia quedará registrado en el Libro de Clases y Actas de Entrevistas.

6.- Tomando en cuenta lo anterior, si la mesa técnica integrada por Encargado de Convivencia, Profesor(a) jefe y/o de asignatura determina suspender a un estudiante, el procedimiento será el siguiente:

-Comunicar al apoderado por escrito y vía telefónica la suspensión del estudiante y citación a entrevista para mismo día o día siguiente con el Encargado de Convivencia, quien dará a conocer los motivos de la sanción y la fecha de reintegración a clases.

- Dejar constancia en el Libro de Clases y Acta de Entrevistas la toma de conocimiento del apoderado.

- El día de la reincorporación, el estudiante es recibido por el Encargado de Convivencia o Directivos, quien registra su retorno a clases en el Acta de Entrevistas.



9. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA DISTINCIÓN DE LOS TALENTOS Y VIRTUDES DE ESTUDIANTES DEL ESTABLECIMIENTO DESDE EL CICLO INICIAL A 8° BÁSICO

Objetivo: Fomentar relaciones basadas en el respeto mutuo a través del reconocimiento al cumplimiento del Manual de convivencia y al Sello Medioambiental.

Criterios. Se debe dar cumplimiento a las Norma del Manual de Convivencia Escolar y Representar el Sello Medioambiental en los siguientes ámbitos:

A. Perfil Esc. Juan José Latorre

1. Asistencia, lo que implica sobre el 85% de asistencia y presenta puntualidad al inicio de la jornada escolar.
2. Responsabilidades escolares, en cuanto a rendimiento académico y realización de sus tareas y trabajos en cada asignatura.
3. Convivencia escolar, mantiene actitudes de respeto, colaboración y buen trato hacia sus pares, docentes y funcionarios del establecimiento.
4. Apoyo de la familia, el apoderado asiste a reuniones, entrevistas, apoya en deberes escolares del estudiante.

B. Rendimiento académico

1. Promedio de aprobación, es aquel estudiante que obtuvo el promedio más alto de su promoción.

C. Esfuerzo en el aprendizaje.

1. Perseverancia, es aquel estudiante que durante el año escolar ha presentado dificultades en el aprendizaje, pero logra superarse a través de su esfuerzo y el de su familia.
2. Responsabilidad, que se visualiza en el cumplimiento de compromisos y llega con sus materiales
3. Asistencia, presenta una asistencia regular a las diferentes asignaturas y talleres en los que participan.

D. Cumplimiento al sello ambiental de la escuela.

1. Participa de los talleres demostrando respeto por su entorno.
2. Presentan actitudes positivas hacia el cuidado del medio ambiente, a través de acciones, como, por ejemplo; cuidado de las plantas, recolección de basura, uso de material reciclado y mantiene su espacio de trabajo y juego limpio de basura.
3. Manifiesta compromiso con un estilo de vida saludable por medio del desarrollo físico y el autocuidado, favorecida por el contacto habitual con el medio natural.

Observación: Los y las estudiantes que se destaquen en actividades desarrolladas en el Establecimiento o en representación de éste, relacionadas con las áreas académicas, artísticas, deportivas, culturales y sociales, serán reconocidos o premiados en los actos cívicos, el acto de finalización de semestre o actos especiales, en los cuales esté presente la comunidad educativa y, por ende, puedan tener el reconocimiento de todos.



10. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE AGRESIÓN FUERA DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL, QUE AFECTE A ESTUDIANTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

El siguiente protocolo de acción describe las fases de acompañamiento para el apoyo integral de estudiantes víctimas de agresión o maltrato fuera del establecimiento educacional, que afecte a estudiantes de la comunidad educativa. A continuación, se describen las fases del protocolo de acción del Establecimiento, frente a situaciones de agresión y/o maltrato que se den fuera del establecimiento educacional y que afecte a estudiantes de la comunidad educativa:

Fase 1: Intervención Inmediata.

En caso de que los acontecimientos sean observados directamente por un adulto perteneciente a la comunidad educativa (Docente, Apoderado, Administrativo o Asistentes) se debe intervenir para detener el acto de violencia e identificar a los implicados: al que comete la agresión, a la víctima de la agresión y a quienes la presenciaron, considerándose como espectadores y testigos. De no poder realizar dicha acción se debe llamar a Carabineros para que intervengan en el suceso. Informar de la situación al Equipo Directivo, quienes informaran lo sucedido al Encargado de Convivencia Escolar, quién actuará según lo dispuesto en el Reglamento.

Fase 2: Denuncia y/o Derivación externa.

En casos debidamente fundados (Diagnóstico, Convivencia Escolar, Orientación u otro) se aplicará la medida de la Denuncia (según mandato legal) de parte de Dirección del Establecimiento y/o la derivación a las redes externas.

Fase 3: Redacción del informe final y cierre de protocolo.

El Encargado de Convivencia deberá recopilar la información desde las diversas unidades implicadas. Con ello, redactará un documento final que sintetice las fases y las acciones llevadas a cabo en el caso, anexando toda la documentación atinente. Con ello se cerrará oficialmente el protocolo de acción.

Nota: aplicar protocolo correspondiente a “protocolo frente a situaciones de agresión y/o maltrato que se den entre estudiantes” o aplicar “protocolo frente a situaciones de agresión y/o maltrato por parte de un integrante adulto”, según fuese el caso.



11. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE AGRESIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS TECNOLÓGICOS, EJERCIDA O QUE AFECTE A ESTUDIANTES, APODERADOS O AL PERSONAL DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL (CIBERBULLYING)

El siguiente protocolo de acción describe las fases de acompañamiento para el apoyo integral de estudiantes, apoderados y funcionarios del Establecimiento víctimas de agresión o maltrato a través de medios tecnológicos, ya sean redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp u otra.

A continuación, se describen las fases del protocolo de acción del Establecimiento, frente a situaciones de agresión y/o maltrato a través de medios tecnológicos, ejercida o que afecte a estudiantes, apoderados o al personal del establecimiento educacional:

Fase 1: Intervención Inmediata.

En caso de que los acontecimientos sean observados directamente por un adulto perteneciente a la comunidad educativa (Docente, Apoderado, Administrativo o Asistentes) se debe intervenir para detener el acto e identificar a los implicados: al que comete la agresión, a la víctima de la agresión y a quienes la presenciaron, considerándose como espectadores y testigos. Informar de la situación al Encargado de Convivencia, quién actuará según lo dispuesto en el Reglamento Interno.

Fase 2: Denuncia y/o Comunicación al Establecimiento.

Cualquier miembro de la comunidad educativa: padres, madres y apoderados, las y los estudiantes, docentes, asistentes de la educación y miembros de los equipos docentes directivos, que se informe sobre una situación de CIBERBULLYING deberá ponerlo en conocimiento del Equipo Directivo de la Escuela o al Encargado de Convivencia Escolar, ya sea por escrito o solicitando una entrevista formal.

Fase 3: Recopilación de información

El Encargado de Convivencia Escolar deberá convocar al personal docente, apoderados, directivos, estudiantes, asistentes de la educación y/o administrativo para consultar antecedentes y/u observaciones que pudieran haber realizado. Entrevistar a todos los involucrados, dejando registro escrito.

Fase 4: Citación al apoderado y conversación

Será responsabilidad del Encargado de Convivencia Escolar citar y recibir a la familia y al estudiante agredido (a) en entrevista individual para conocer el alcance del problema. Citar y recibir a la familia y al estudiante agresor(a) presunto (a), así como al resto de implicados en entrevista individual para conocer el alcance del problema.

Fase 5: Elaboración bitácora y monitoreo

Para la aplicación de sanciones, el Encargado de Convivencia Escolar, o quien investigó los hechos, deberá presentar a la Dirección del Establecimiento alternativas a seguir de acuerdo al reglamento interno y/o instrumento administrativo disponible para tal efecto.

La situación deberá ser monitoreada de manera de evaluar el cumplimiento y resultados de las medidas aplicadas, por parte del Encargado de Convivencia Escolar.



Fase 6: Redacción del informe final y cierre de protocolo.

El Encargado de Convivencia deberá recopilar la información desde las diversas unidades implicadas. Con ello, redactará un documento final que sintetice las fases y las acciones llevadas a cabo en el caso, anexando toda la documentación atinente. Con ello se cerrará oficialmente el protocolo de acción.

12. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EMBARAZO, MATERNIDAD Y/O PATERNIDAD.

El siguiente protocolo de acción describe las fases de acompañamiento para el apoyo integral de estudiantes en condición de embarazo, maternidad o estudiantes en condición de progenitores adolescentes. Este protocolo se ha diseñado tomando en cuenta la normativa vigente de la ley de Inclusión. A continuación, se describen las fases del protocolo de acción del Establecimiento, frente a embarazos, maternidad y/o paternidad adolescente:

Fase 1: Aviso y/o Comunicación al Establecimiento.

Padres, madres y apoderados, las y los estudiantes, docentes, asistentes de la educación y miembros de los equipos docentes directivos, que se informe sobre una situación de embarazo adolescente dentro del Establecimiento, deberá ponerlo en conocimiento del Equipo Directivo o Encargado de Convivencia Escolar, ya sea por escrito, de forma verbal o solicitando una entrevista formal.

Fase 2: Recopilación de información

El Encargado de Convivencia Escolar deberá convocar al personal docente, apoderados, directivos, estudiantes, asistentes de la educación y/o administrativo para consultar antecedentes y/u observaciones que pudieran haber realizado.

Fase 3: Citación al apoderado y conversación

Será responsabilidad del Encargado de Convivencia Escolar citar y recibir a la familia y al estudiante involucrado (a) en entrevista individual para conocer el alcance la situación. Además, resguardará la entrega de información a JUNAEB.

Fase 4: Diseño de un plan de nivelación académica para la estudiante.

Equipo Directivo del Establecimiento, tomará conocimiento de la situación del o la estudiante. Con los antecedentes formales, procederá a diseñar un plan de nivelación académica que permita la continuidad del o la estudiante en el sistema escolar. Este plan, será responsabilidad de Jefatura de Unidad Técnico-Pedagógica. Se deberá acreditar con evidencia escrita cada instancia de trabajo, con la finalidad de resguardar a la institución acerca del cumplimiento de la normativa en caso de presentarse dificultades (deserción, incumplimiento u otro). El proceso de resguardo de evidencia corresponde a Jefatura de Unidad Técnico Pedagógica.

Fase 5. Redacción del informe final y cierre de protocolo.

El Encargado de Convivencia Escolar deberá recopilar la información desde las diversas unidades implicadas. Con ello, redactará un documento final que sintetice las fases y las acciones llevadas a cabo en el caso, anexando toda la documentación atingente. Con ello se cerrará oficialmente el protocolo de acción.



13. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA ABORDAR SITUACIONES RELACIONADAS A DROGAS Y ALCOHOL

INTRODUCCIÓN:

El consumo de drogas y alcohol, en el contexto escolar, está convirtiéndose en un gran nudo crítico que afecta el desarrollo integral de los estudiantes y el fortalecimiento de la sana convivencia y el bienestar educativo, por lo cual, se vuelve esencial que todos los actores que inciden en los procesos educacionales, puedan comenzar con la generación de acciones preventivas, en virtud de gestionar climas favorables y propiciar mejores espacios de aprendizaje.

La intervención de situaciones donde exista el uso o consumo de drogas, deben ser abordadas con la mayor urgencia y con un claro foco pedagógico, comprendiendo que las escuelas son instituciones protectoras y garantes del derecho y acceso a la educación.

Comprendiendo la complejidad y multicausalidad del consumo de sustancias y teniendo presente que esta es una problemática de salud pública y del resguardo de los derechos y bienestar de la población, se vuelve vital comprender la fenomenología y establecer redes de apoyo territoriales, que puedan colaborar con el abordaje, intervención y derivación de casos de uso de drogas, que se presenten en los ambientes educativos.

Obligación de Denunciar:

De acuerdo al artículo 175 del Código Procesal Penal, estarán obligados a denunciar los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento. Dicha denuncia puede realizarse en el Ministerio Público, Carabineros o en la Policía de Investigaciones (PDI), y el artículo 176 del Código Procesal Penal establece que se deberá hacer dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento en que tomaren conocimiento del hecho.

1. ANTE LA SOSPECHA DE CONSUMO:

- A. Acérquese personalmente y plantee su interés por conversar.
- B. Señale su preocupación por saber cómo ha estado durante el último tiempo, pues ha notado algunos cambios en él o ella. En este primer acercamiento, jamás connote negativamente estos cambios.
- C. Invítelo a conversar en un lugar tranquilo que propicie un clima de confianza. Es recomendable usar una sala u oficina del establecimiento para no ser observado por sus pares y evitar la sensación de amenaza en espacios abiertos.



D. Si el estudiante se muestra reticente o se niega abiertamente a conversar, no asuma una actitud autoritaria que podría aumentar su resistencia. MotíVELO a reflexionar sobre esta situación y entrégUELE la responsabilidad de decidir sobre cuándo y dónde reunirse.

2. CUANDO UN ESTUDIANTE CON CONSUMO PIDE AYUDA:

A. Es probable que se acerque con alguna excusa, por ejemplo, que le pida apoyo para mejorar la relación con sus amistades, su pareja o su familia. También puede comentarle otras situaciones de riesgo como relaciones sexuales tempranas, embarazo precoz o una situación de violencia intrafamiliar.

B. Se debe acoger al adolescente, hablar de los problemas planteados y ver cómo estos se relacionan con un problema consumo de drogas.

C. Si el estudiante no se refiere a una situación de consumo que usted supone, no debe presionarlo. Por el contrario, debe darle espacio para expresar aquello que lo aqueja. El solo hecho de que haya acudido a usted significa que lo reconoce como un interlocutor confiable.

D. Evitar la sobreprotección y paternalismo, ya que, en ese sentido, a quien se le ha confiado el tema, dejará de ser un interlocutor confiable.

E. Orientar al estudiante e informar que el tema debe ser conversado con quienes puedan entregar una orientación profesional y competente dentro del establecimiento, siempre y cuando el estudiante nos entregue su autorización para dar a conocer el tema, resguardando su identidad.

3. CUANDO EL APODERADO/A DE UN ESTUDIANTE QUE CONSUME, PIDE AYUDA:

A. Entreviste al padre, madre o adulto responsable

B. Transmita calma. El hecho de pedir apoyo al establecimiento ya es, en sí, una forma de ayudar a su hijo(a) y buscar alternativas de solución al problema de consumo.

C. Exprese empatía. Demuestre que entiende sus sentimientos, con una actitud de escucha y comprensión

D. No juzgue ni sermonee. Trate de entender la preocupación de la familia, pregunte por las señales que han observado en su hijo(a), las situaciones que les han parecido sospechosas y las medidas que han tomado para intentar enfrentar el problema.



E. Explique los procedimientos que el establecimiento contempla para abordar un posible o efectivo consumo de drogas de un(a) estudiante: el equipo y sus funciones, las medidas a tomar para ayudar al estudiante y a su familia, los diferentes ámbitos de acción, etc.

F. Presente el siguiente paso: para responder a la ayuda solicitada, usted debe manifestar su preocupación personalmente al estudiante. Explique la manera en que lo hará, de forma que la familia tenga la claridad sobre lo que se va hacer y el rol que a ellos les cabe.

4. ESTUDIANTE ES SORPRENDIDO CONSUMIENDO EN EL ESTABLECIMIENTO:

A. Si un estudiante es sorprendido consumiendo al interior del establecimiento, se debe establecer entrevista con estudiantes y obtener información respecto del consumo (tipo de sustancia, procedencia, cantidad que portaba, pares o personas con quien consumió, entre otras).

B. Si el estudiante niega su consumo, deben recogerse relatos de testigos a modo de objetivar la información.

C. Informar a la familia respecto de la situación y antecedentes pesquisados.

D. Dependiendo de la edad del estudiante y de la sustancia consumida, se debe informar a Carabineros, PDI, Ministerio Público, para lo cual, se disponen 24 horas desde el conocimiento de los hechos.

E. Si el consumo afecta la convivencia escolar, se pueden activar procedimientos sancionatorios y de excepcionalidad como: aula segura, condicionalidad de la matrícula, expulsión, cancelación de la matrícula, suspensión u otro. La afectación de la convivencia escolar, puede observarse en la sensación de inseguridad, vinculación de objetos corto punzantes asociadas al consumo, consumo frente a otros estudiantes, entre otras.

5. GRUPO O CURSO CON ALTO NIVEL O SOSPECHA DE CONSUMO:

A. El equipo psicosocial deberá realizar intervención en curso, mostrándose en conocimiento y al tanto de la situación al interior del grupo/curso.

B. El equipo debe mostrar y exponer las consecuencias biológicas (pérdida de memoria, dificultades en la concentración y atención), legales (Responsabilidad penal adolescente, privación de libertad, Ley 20.000) y sociales (Amistades relacionadas al consumo y tráfico de drogas, dificultades en las relaciones familiares)



14. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE AUSENTISMO ESCOLAR

Siempre que sea posible la Escuela Juan José Latorre Benavente intentará usar un lenguaje inclusivo, no discriminatorio, ni sexista. En caso de que sea pertinente se usará el masculino genérico, que la gramática española entiende que representa a hombres y mujeres.

I. Justificación

La Convención sobre los Derechos del Niño fue aprobada el 20 de noviembre de 1989 por Naciones Unidas y busca promover en el mundo los derechos de los niños, niñas y adolescentes, cambiando definitivamente la concepción de la infancia. Chile ratificó este convenio internacional el 14 de agosto de 1990, el que se rige por cuatro principios fundamentales: la **no discriminación**, el **interés superior** del niño, su **supervivencia, desarrollo y protección**, así como su **participación** en decisiones que les afecten.

En este contexto, la Convención ratificada por Chile establece que todo niño, niña y adolescente tiene derecho a **“La Educación”, a “Aprender todo aquello que desarrolle al máximo su personalidad y capacidades intelectuales, físicas y sociales” y “Recibir educación”.** **La enseñanza primaria debería ser gratuita y obligatoria para todos los niños. Todos los niños deberían tener acceso a la enseñanza secundaria”.**

Así también, La ley N°20.370 General de Educación, establece en su artículo 4º que **La educación es un derecho de todas las personas**, correspondiéndole preferentemente a los padres el derecho y el deber de educar a sus hijos e hijas; al Estado, el deber de otorgar especial protección al ejercicio de este derecho y, en general, a la comunidad, el deber de contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de la educación.

II. Descripción General

- La asistencia a todas las clases es obligatoria y deberá él o la estudiante cumplir con un mínimo de **85%** de asistencia anual de acuerdo a lo exigido por MINEDUC.
- La asistencia obligatoria desde el Sostenedor corresponde a un 95% de asistencia anual, siendo desde un 90% AUSENTISMO CRÍTICO. La Fundación Presente, es la institución que fiscalizará el Plan de acción de ausentismo escolar en la escuela. La trabajadora social revisará una vez por semana los libros de clases para identificar ausentismo escolar y así proceder de acuerdo al Plan de acción.
- En caso de inasistencias del o la estudiante es deber del **Padre, Madre o Apoderado** justificarlas personalmente, vía telefónica o mediante comunicación en agenda escolar, presentando los documentos médicos si corresponde.
- El o la docente es quien debe procurar que las inasistencias sean justificadas por los y las apoderados a través de agenda o vía telefónica. De no tener respuesta debe derivar el caso a la trabajadora social a través de la Ficha de derivación interna.



- Luego de **tres inasistencias continuas y sin justificación médica presentada por apoderado**, el caso debe ser CITADO por el PROFESOR JEFE.
- De presentar una nueva ausencia sin justificación médica en un periodo de 15 días posterior a la entrevista se procederá a la derivación a la Trabajadora Social del Establecimiento a través de la **FICHA DE DERIVACIÓN INTERNA (ANEXO 5)**. La Trabajadora social luego de recibir ficha de derivación por inasistencias reiteradas sin justificación médica, procederá a los llamados telefónicos y entrevistas a padres, madres y apoderados. De no tener respuesta (3 citaciones) o de persistir el ausentismo, se hará la derivación a tribunal de familia por ausentismo escolar crónico.
- El **control de asistencia** se realizará en cada curso, es responsabilidad del profesor/a (al inicio de la jornada) registrar la asistencia diaria de los y las estudiantes en el libro de clases. La asistencia de los y las estudiantes debe ser tomada por el o la docente del curso y/o asignatura que corresponda, en el control de asignatura. Antes del término de la 2da hora de clases tal como se indica en la circular N°1 de la superintendencia de Educación Escolar, versión 04.02.2014 página 35 y 36 inciso 14. De la toma y registro de asistencia. Una vez por semana (lunes) la trabajadora social revisará los libros de clases desde NT1 a 8vo para detectar ausentismo escolar.

III. Protocolo de Acción

- **Control y recopilación semanal de faltas de asistencia**, de esta forma se pesquisará a los y las estudiantes que presenten ausentismo. Cuando el número de ausencias (sin justificar) sea superior a 3 faltas y/o sí a la fecha de revisión la asistencia es menor a 95% el caso será asumido por la **Asistente social de la escuela o Trabajadora social del PIE. Según corresponda el caso.** Posterior a la derivación a la Asistente Social del establecimiento o Trabajadora social PIE, se seguirán los siguientes pasos:

1er paso: Llamado telefónico: Asistente Social se contactará telefónicamente con el apoderado con el objetivo de conocer motivos de las inasistencias a clases del estudiante. En caso de ser motivos de salud, se le exigirá al apoderado acudir al establecimiento a presentar los certificados médicos correspondientes.

2do paso: Citación al apoderado: En caso de no ser efectivo el llamado telefónico, se procede a la **Citación del Apoderado a entrevista con Asistente Social**, esta citación se realizará de forma escrita y/o telefónica, y se dirigirá al padre, madre o tutor del o la estudiante. Esta será emitida por la misma profesional. Durante dicha entrevista, se volverá a solicitar al apoderado las justificaciones correspondientes a la ausencia del estudiante y se solicita la colaboración y compromiso en la resolución del problema, siendo todo debidamente registrado. También se deberá informar a la familia del *Protocolo de Ausentismo* y de la siguiente medida a adoptar por



el establecimiento en el caso de que la situación de ausentismo persista. Se informará a los padres respecto de la *obligatoriedad de la enseñanza* y su deber de hacerlo cumplir.

3er Paso: Visita Domiciliaria: En caso de inasistencias reiteradas sin justificación y sin cumplimiento de los pasos anteriores, se procederá a la **Visita Domiciliaria** por parte de Asistente Social. Durante dicha visita, se volverá a solicitar al apoderado las justificaciones correspondientes a la ausencia del estudiante y se solicita la colaboración y compromiso en la resolución del problema, siendo todo debidamente registrado. También se deberá informar a la familia del *Protocolo de Ausentismo* y de la siguiente medida a adoptar por el establecimiento en el caso de que la situación de ausentismo persista. Se informará a los padres respecto de la *obligatoriedad de la enseñanza* y su deber de hacerlo cumplir.

4to Paso: Derivación a la red Mejor Niñez: De no lograr resultados, tras el cumplimiento de los procedimientos previos y manteniéndose la situación de ausentismo escolar del estudiante, se procederá a derivar la situación a Servicio Local de Educación Valparaíso, Tribunales de Familia o redes competentes según criterio de gravedad del caso, por Vulneración de Derecho a la Educación. Lo anterior se realizará mediante un informe detallado sobre la situación de ausentismo, de las acciones realizadas en torno al caso y de los acuerdos adquiridos y no cumplidos por el apoderado.



15. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EL RETIRO DE JORNADA DE ESTUDIANTES

El siguiente protocolo de acción describe el procedimiento para el retiro de jornada de estudiantes con el fin de resguardar su integridad.

Fase 1: Apoderado se registra en la entrada del Establecimiento.

Solamente el apoderado titular y/o suplente está facultado para retirar a un estudiante durante la jornada escolar. Para ello, debe hacer registro a la entrada de la Escuela, comentando los motivos generales del retiro.

Fase 2: Asistente gestiona en sala de clases

Asistente procede a dar aviso al profesor a cargo acerca del retiro del estudiante. El profesor deja registro en el libro de clases (observaciones) dejando consignada la hora del retiro. En caso de haber una evaluación de por medio, solamente se justificará con la presencia obligatoria del apoderado orden o certificado médico y/o en casos de extrema gravedad.

Fase 3: Firma de Registro

El apoderado firma el Libro de Registro de salida correspondiente, con lo que se hace efectivo el retiro del estudiante.

NOTA: En caso de existir orden de alejamiento u otra emanada de un Tribunal competente para algún familiar directo (padre o madre), es deber del apoderado informar de dicha situación al Establecimiento, con el fin de resguardar la integridad del estudiante, de no ser así, la Escuela, no posee medio alguno para impedir el retiro de la persona que posee orden de alejamiento.



16. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE ENTREVISTAS PARA INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

El siguiente protocolo de acción describe el procedimiento para las entrevistas de estudiantes, apoderados, profesores, asistentes de la educación y otros integrantes de la comunidad educativa:

Fase 1: Solicitud de entrevista formal (escrita en agenda y/o verbal).

El integrante de la comunidad que solicite una entrevista debe realizarlo a través de la agenda y en caso de urgencia personalmente.

Fase 2: Confirmación de agenda.

La respuesta, a través del mismo canal, corresponde al momento en el que la entrevista es formalmente agendada, dejando explícitamente confirmado el día y el horario.

Fase 3: Completar Ficha de Atención.

Según estamento entrevistado, se procede a dejar consignada la temática de la reunión, acuerdos generados y compromisos. En el caso de estudiantes, ver NOTA.

Fase 4: Lectura y firma de Ficha de Atención.

Al finalizar la sesión, se procede a hacer lectura de la información de la ficha y solicitar la firma del documento. En el caso de negación a firmar un documento, se procede a informa la situación al Equipo Directivo. En el caso de estudiantes, ver NOTA.

Fase 5: Consigna en hoja de vida de libro de clases.

Al finalizar la reunión, se procede a dejar consigna de la entrevista en la hoja de vida del estudiante (“Entrevista con apoderado” o “Entrevista con estudiante” u otra pertinente).

NOTA: Los y las estudiantes no están facultados para firmar ningún tipo de documentación, por lo que, en caso de entrevista, debe quedar consigna la hoja de vida del libro de clases (“entrevista con Profesor”, “entrevista con Encargado de Convivencia”, u otro pertinente), eso incluye compromisos de mejora.



17. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE SALIDAS PEDAGÓGICAS CULTURALES Y PATRIMONIALES

Procedimiento para la implementación de salidas pedagógicas.

Las salidas a terreno y actividades con estudiantes fuera del Establecimiento sólo se podrán realizar, previa planificación del profesor(a) a cargo, conforme a lo siguiente:

1. Se debe solicitar autorización al Equipo Directivo y al Departamento Provincial de Educación, señalando el objetivo de la salida o actividad.
2. Se deben adjuntar los permisos correspondientes otorgados por los padres, madres o apoderados de los y las estudiantes que participarán en la actividad.
3. Si procede, se debe adjuntar la documentación correspondiente al “Formato para solicitar autorización para gira de estudio” vigente por el DEPROV.
4. Planificación vinculada a los Objetivos de Aprendizaje de las asignaturas involucradas.
5. Guía de trabajo y/o descripción de experiencia de aprendizaje.
6. Pauta de evaluación de los Objetivos de Aprendizaje de la actividad.
7. Evidencia fotográfica.

Observación: No se permitirá realizar paseos de curso correspondientes a las actividades de finalización del año escolar en vigencia.



18. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS Y LAS ESTUDIANTES EN LAS SALIDAS PEDAGÓGICAS CULTURALES Y PATRIMONIALES

Criterios de participación de los y las estudiantes.

De acuerdo con lo establecido en el Consejo de Profesores de la Escuela, los estudiantes deben cumplir con las **NORMAS DE CONVIVENCIA ESTABLECIDAS EN NUESTRO REGLAMENTO INTERNO** para Participar en las salidas pedagógicas planificadas durante el año en curso. Además, cada profesor/a jefe tiene la responsabilidad de cuidar y proteger el **BIENESTAR DE CADA UNO DE SUS ESTUDIANTES Y DEL GRUPO CURSO**.

Es por lo que, si algún estudiante **NO CUMPLE** con las siguientes **NORMAS**, este no podrá participar de las Salidas Pedagógicas junto a su grupo curso.

- 1.- Sigue instrucciones de los profesionales que trabajan en el curso al cual pertenece.
- 2.- Respeta y cuida el bienestar de sí mismo y de sus compañero/as.
- 3.- Trata con palabras adecuadas a sus compañeros/as y miembros de la comunidad educativa (asistentes de la educación, docentes y profesionales)
- 4.- Cuida de sus pertenencias y la de los demás miembros de la comunidad educativa.
- 5.- Mantiene un clima de convivencia de armonía y tranquilidad entre los estudiantes.
- 6.- Participa de las actividades de manera respetuosa y colaborativa.

.....

TOMA DE CONOCIMIENTO

Yo Apoderado de....., quien cursa..... Tomo conocimiento que mi estudiante **NO ha cumplido con las NORMAS DE CONVIVENCIA establecidas en el REGLAMENTO INTERNO DE LA ESCUELA por lo cual mi pupilo NO participa de la salida pedagógica:**

(nombre de la salida)

Firma del apoderado

Firma Profesor/a jefe



19. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE AVISO PARA ATRASOS, AUSENCIAS, PERMISOS ADMINISTRATIVOS Y/O LICENCIAS MÉDICAS DE LOS Y LAS DOCENTES DE LA ESCUELA

Docentes directivos – Docentes de aula – Ed. Diferencial del Programa de Integración Escolar

I.- En caso de atrasos:

- 1.- Se realizará una carta de amonestación detallando el atraso, con fecha, minutos versus hora de entrada. Según lo dictamina el artículo 160 n°7 – incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Código del trabajo.
- 2.- Posteriormente se informará al empleador de dicha acción si es reiterada para que se efectúen los descuentos correspondientes.

II.- En caso de ausencias:

- 1.- Las ausencias sin aviso constituyen motivo de descuento por día de trabajo no realizado.
- 2.- No es obligación del Equipo Directivo considerar un permiso administrativo ya que en todos los casos y como se explica más abajo eso constituye una situación totalmente diferente.
- 3.- Cada docente en esta situación debe dar aviso directamente al Equipo Directivo (director(a) y Jefa UTP) entre las 08.00 y 08.30 horas a través de un correo electrónico y llamado telefónico.

III.- En caso de Permisos administrativos:

El artículo 40 de la ley 19.070 establece que los y las profesionales de la educación pueden solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones, permisos que pueden fraccionarse por días o medios días y son concedidos o denegados por el director(a) del Establecimiento. De lo anterior se desprende que el derecho de los y las profesionales de la educación para solicitar y ejercer los permisos con goce de remuneración por motivos particulares estaría vinculado precisamente a la necesidad del titular del beneficio y a la forma y oportunidad de su ejercicio y en ningún caso, a otra circunstancia. Así, la facultad del empleador para autorizar o denegar los permisos por necesidades de funcionamiento del servicio no puede utilizarse como pretexto para impedir arbitrariamente el ejercicio del derecho funcionario a los permisos, si no concurren objetivamente esas necesidades de atención de un servicio, resultando improcedente exigir expresar causa para solicitar el permiso, **con una anticipación de 48 horas, y que descarta su uso los lunes y viernes o en días o**



fechas intermedias entre festivos, entre los festivos y los fines de semana cuando se limita la petición a un día por vez o a la vez, puesto que todas las circunstancias no están reconocidas por la ley como impedimento para hacer uso de los permisos. Así lo ha establecido la dirección del trabajo mediante dictamen 3317/0160 de fecha 29.08.2001.-

En esta situación, el protocolo explica lo siguiente:

- 1.- Se debe solicitar con Dirección.
- 2.- Una vez autorizado, con documento que acredita, coordinar con jefa UTP y docentes que cubren.
- 3.- Permisos administrativos de 1° ciclo debe ser cubiertos por la o él docente SEP de ese ciclo en primera instancia, y los docentes que tengan horas disponibles en segunda instancia. Con las indicaciones del trabajo a realizar visado por jefa UTP.
- 4.- Permisos administrativos de 2° ciclo debe ser cubiertos por la o él docente SEP de ese ciclo en primera instancia, y los docentes que tengan horas disponibles en segunda instancia. Con las indicaciones del trabajo a realizar visado por jefa UTP.
- 5.- En caso de haber más de dos solicitudes de permisos para un mismo día, se priorizará a las dos primeras por organización interna.

IV.- En caso de Licencias Médicas:

- 1.- Al momento de tener una licencia médica debe informar directamente al Equipo Directivo (Director/a) y Jefe/a UTP) en horario de 08.00 a 17.00 horas a través de un correo electrónico y entregar el documento a SLEP con un plazo de 3 días hábiles contando desde el inicio del reposo.



20. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA CANCELAR PARTICIPACIÓN EN CEREMONIAS Y ACTOS CÍVICOS DE LOS Y LAS ESTUDIANTES

Suspensión de la participar en la Licenciatura de 8vo básico.

1. La ceremonia de Licenciatura es una actividad privativa del Establecimiento, como homenaje de los directivos, profesores(as), asistentes de la educación, personal administrativo y auxiliares, para los y las estudiantes.
2. En la Licenciatura participan los y las estudiantes que, además de haber cumplido con el aspecto académico, responden a las normas y los valores establecidos en el presente Reglamento y las demás disposiciones sobre convivencia escolar.
3. El Equipo Directivo, atendido el Consejo de Profesores y vistas las evidencias correspondientes, podrá excluir de dicha ceremonia y de otras derivadas de ésta que se realicen dentro o fuera del Establecimiento, a aquellos estudiantes que no cumplieren con los requisitos anteriormente señalados.

Él/la apoderada bajo escrito establece que su hijo/a no participará en la ceremonia y/o acto cívico.

La suspensión de la participación de un o una estudiante se establecerá de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Anotaciones de faltas reiteradas en su hoja de vida.
2. Entrevistas previas con profesores de asignatura y profesor/a jefe.
3. MESA TÉCNICA ENTRE DOCENTES Y EQUIPO DIRECTIVO.
4. Reunión con el/la apoderada para notificación de la toma de decisión.



21. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ENFERMEDADES CRÓNICAS EN LOS Y LAS ESTUDIANTES.

Una enfermedad crónica es un problema de salud a largo plazo que puede o no tener cura.

El procedimiento que se debe seguir se detalla a continuación:

- El apoderado/a debe informar al docente jefe del curso u nivel la patología del estudiante.
- Una vez informado el docente jefe del curso deberá informar y entregar todos los antecedentes al Equipo Directivo y de Convivencia Escolar si fuera el caso.
- Se deberá citar al apoderado y/o adulto responsable para conocer el tratamiento indicado por el especialista.
- El Equipo Directivo y/o Convivencia Escolar deberá designar a un asistente administrativo u otro profesional del EE para monitorear y/o supervisar al estudiante en su tratamiento.
- Se citará al apoderado/a a una mesa técnica con el Equipo Directivo y/o Convivencia Escolar para informar sobre el proceso de acompañamiento en el establecimiento educacional.
- El apoderado/a deberá dejar el nombre del centro de atención del/a estudiante y el médico tratante.
- Dentro del EE se deberá informar de la condición del/a estudiantes a los profesores que se desempeñan en el nivel y a los compañeros/as para socializarlos respecto de la situación de salud para brindar el apoyo correspondiente.



22. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTES ESCOLARES

DEFINICIÓN: Se entiende por accidente escolar, todo hecho fortuito que provoque una lesión física, de leve a grave o con causalidad de muerte, ocurrido al interior del establecimiento educacional o de trayecto. **SEGURO ESCOLAR DE ACCIDENTES:** Todos los estudiantes y alumnas de nuestro país tienen derecho a un seguro escolar gratuito que los protege en el caso de que sufran un accidente mientras desarrollen sus actividades estudiantiles. El decreto supremo n° 313 del 12 de mayo de 1972 del ministerio del trabajo y previsión social establece lo siguiente:

"Los estudiantes que tengan la calidad de estudiantes regulares de establecimientos fiscales, municipales y/o particulares, dependientes del estado y/o reconocidos por éste, quedarán sujetos al seguro escolar contemplado en el art. 3° de la ley 16.744, por los accidentes que sufran durante sus prácticas educacionales o profesionales, en las condiciones y con las modalidades que se establecen en el presente decreto. Documento extractado del seguro de accidentes escolares" (D.S. N° 313 de 12/05/75). La aplicación del seguro contempla: La atención médica quirúrgica y dental en Establecimientos externos o a domicilio, en Establecimientos dependientes del Sistema Nacional de Servicios de Salud; Hospitalizaciones, si fuere necesario a juicio del facultativo tratante; Medicamentos y productos farmacéuticos; Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación; Rehabilitación física y reeducación profesional; Los gastos de traslados y cualquier otro necesario para el otorgamiento de estas prestaciones. Los beneficios mencionados duran hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por el accidente.

Se exceptúan los accidentes producidos intencionalmente por la víctima y los ocurridos por fuerza mayor extraña, que no tengan relación alguna con los estudios o Práctica Profesional. La Denuncia se debe efectuar en el formulario N°0374-3, ejemplares que deberán estar en poder de los Establecimientos Educacionales y en Centro asistencial que atienda al accidentado.



ETAPA	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECOMENDACIONES/CRITERIOS BÁSICOS PARA LA ACCIÓN
IDENTIFICACIÓN ACCIDENTE ESCOLAR	1. Determinación de Gravedad	-La primera persona que identifica el accidente escolar.	A. Si el accidente implica golpe o lesión en la cabeza o espalda, NO MOVER al estudiante. B. Si el estudiante no presenta golpe o lesión en la cabeza o espalda, no se percibe riesgo vital y tiene posibilidades de movilizarse, trasladar a recepción junto a Encargada de Gestión de Accidentes Escolares.
	2. Solicitud de Apoyo	-La primera persona que identifica el accidente escolar.	C. Si es aplicable el criterio A, solicitar ayuda y despejar el lugar. D. Si es aplicable el criterio A, informar inmediatamente a Encargada de Gestión de Accidentes Escolares, para que dicha persona pueda informar a Equipo Directivo, quien determinará si se debe contactar inmediatamente a centro de salud y solicitar ambulancia. E. Si es aplicable el criterio B, acompañar al estudiante a la recepción y verificar que quede bajo la supervisión de Encargada de Gestión de Accidentes Escolares.
GESTIÓN DEL ACCIDENTE ESCOLAR	3. Llenado de Formulario Accidente Escolar	-Encargada de Gestión Accidente Escolar: Alejandra Salinas Velásquez	F. Se debe completar con todos los datos. Datos deben ser extraídos de Ficha de Matrícula
	4. Informar a Equipo Directivo	-Encargada de Gestión Accidente Escolar: Alejandra Salinas Velásquez	G. Transmitir información completa del accidente. Indicar si el accidente implica golpe o lesión en la cabeza y/o espalda o cualquier situación de riesgo establecida en los Criterios J o K.



	<p>5. Toma de Decisiones de Procedimientos</p>	<p>-Equipo Directivo: Verónica Cortés Luengo (De no encontrarse presente, quien le subroga o cualquier integrante del Equipo Directivo).</p>	<p>H. Si el accidente implica golpe o lesión en la cabeza o espalda: Indicar a Encargada de Gestión de Accidente escolar que pueda contactar a Red de Salud (Hospital Carlos Van Buren) y solicite ambulancia.</p> <p>I. Si se observan otras situaciones de riesgo como las definidas a continuación, indicar a Encargada de Gestión de Accidente escolar que pueda contactar a Red de Salud (Hospital Carlos Van Buren) y solicite ambulancia, específicamente ante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Riesgo Vital 2. Hemorragias, 3. Crisis Convulsivas, 4. Fracturas Expuestas, 5. Pérdida de Conocimiento, Shock Anafiláctico 6. Cianosis (Pérdida Oxígeno) 7. Compromiso Grave de la Salud Mental (Cuadro Psicótico, 8. Desregulación Emocional Grave con Riesgo de Autolesión o Lesión a Terceros) <p>J. Ante la necesidad de la implementación de técnicas y procedimientos médicos especializados y que van en directa relación con el abordaje de situaciones graves y/o de riesgo vital como las definidas en los Criterios J y K del presente protocolo, es que el/la directora/a indicará a Encargada de Gestión de Accidente escolar que pueda contactar a Red de Salud (Hospital Carlos Van Buren) y solicite ambulancia, como fue definido anteriormente, por lo que no se</p>
--	--	---	---



			<p>trasladará ni autorizará traslado.</p> <p>K. El traslado de estudiantes a Centro de Salud cuando no amerite solicitar el servicio de ambulancia, será de responsabilidad del/la apoderado/a.</p> <p>L. Si el apoderado/a no se hace presente en el establecimiento en el transcurso del día para hacer uso y dar curso al seguro escolar, se derivará el caso a Equipo Psicosocial, quien con la misión de garantizar el derecho al acceso a la salud, así como velar por el interés superior del niño y la niña, se encontrará facultado para realizar las acciones proteccionales pertinentes y de acuerdo a la gravedad del caso, sean estas: Derivación a OPD, Medida de Protección, Notificación a Carabineros de Chile, u otras.</p>
--	--	--	---



23. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA NORMATIVA EN VESTIMENTA Y ACCESORIOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, QUIENES CURSAN DE NT1 A 8VO BÁSICO.

El uso del uniforme tiene como finalidad fundamental evitar signos de comparación entre los y las estudiantes e impedir el menoscabo de la personalidad del estudiante en formación, debido a las diferencias socioeconómicas que en cualquier grupo humano se producen, además perseguimos conseguir un sentimiento de institucionalidad y pertenencia de la comunidad escolar.

1. DENTRO DE LA ESCUELA:

- a. Uso de buzo azul marino durante todo el año.
- b. Uso de polera celeste con cuello azul marino durante todo el año.
- c. Higiene y presentación personal:
 - c.1 Cabello ordenado, que permita ver sin dificultad. Dependiendo del largo, es conveniente su uso tomado como estrategia preventiva para el contagio de pediculosis.
 - c.2 El/ la estudiante debe presentarse diariamente en buenas condiciones de higiene y aseo personal, así como cuidar la limpieza de su uniforme. En este aspecto, es importante el rol de la familia en la incorporación de hábitos y rutinas diarias.
- d. Uso de cotona o delantal dentro del establecimiento de cualquier color de NT1 a 7mo básico, 8vo básica cotona blanca para los y las estudiantes.

2. CLASES DE ED. FÍSICA: NT1 A 2DO BÁSICO.

- a. El Buzo Deportivo (buzo azul marino y polera blanca) se usará sólo en los días de clases de Educación Física.
- b. Porta equipo: toalla, jabón, cepillo de pelo y polera de cambio (opcional).

3. CLASES DE ED. FÍSICA: 3ERO A 8VO BÁSICO.

- a. El Buzo Deportivo (buzo azul marino y polera blanca) se usará sólo en los días de clases de Educación Física.
- b. Porta equipo: toalla, jabón, cepillo de pelo, ropa de cambio (polera y short), sandalias de baño.

4. HIGIENE BUCAL NT1 A 2DO BÁSICO.

- a. Los y las estudiantes deben traer dentro de una bolsa pequeña su cepillo dental, pasta y toalla para realizar aseo bucal luego del almuerzo todos los días de clases.
- b. El/la docente que ingrese a la sala posterior al almuerzo (14.15 horas), es quien debe velar por el cumplimiento de la realización de la higiene bucal en los párvulos y estudiantes.



5.- USO DE ACCESORIOS AJENOS AL UNIFORME

Está prohibidos el manejo de equipos tecnológicos en la sala de clases, que NO tenga fines pedagógicos, estos deberán ser depositados en una caja y podrán ser retirados por el estudiante al término de la jornada escolar.

La escuela no se responsabiliza por pérdidas personales de ningún tipo.

En caso de utilizar accesorios tecnológicos en horas de clases, serán requisados y devuelto al finalizar la jornada. Si esta práctica se repite por parte de él o la estudiante, el apoderado será notificado vía comunicación escrita o telefónica, quien deberá firmar un compromiso con el departamento de Convivencia Escolar al momento del retiro del aparato.

En el caso de que él o la docente planifique la clase con el uso de las TICS (celular) será comunicada previamente a los y las estudiantes.

Es el establecimiento quien tiene la responsabilidad de contactar al apoderado/a ante situaciones de emergencias.



24. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL RÉGIMEN DE HORARIO

1. JORNADA ESCOLAR 2024 - 2026.

JORNADA OFICIAL DE PÁRVULO A SEGUNDO BÁSICO SIN JEC	
INGRESO	SALIDA
08:30 HRS	13:30 HRS
TALLERES SEP LUNES A JUEVES	
13:30 HRS	15:30 HRS
VIERNES	
08:30 HRS	13:30 HRS

JORNADA OFICIAL DE TERCERO A 8VO BÁSICO CON JEC LUNES A JUEVES	
INGRESO	SALIDA
08:30 HRS	15: 45 HRS
VIERNES	
08:30 HRS	13:30 HRS



2. HORARIOS DE ALMUERZO

NIVELES	HORARIO ALMUERZO
PÁRVULOS	12:00 – 13:00 HRS
PRIMER CICLO 1ERO Y 2DO	13:00 – 13:30 HRS
PRIMER CICLO 3ERO Y 4TO	13:15 – 13:45 HRS
SEGUNDO CICLO 5TO A 8VO	13:30 – 14:15 HRS

3. HORARIOS DE RECREO

NIVELES	HORARIO		
	PRIMER RECREO	SEGUNDO RECREO	TERCER RECREO
PÁRVULOS	10:00–10:20 HRS	11:15– 11:30 HRS	13:30 - 14:15 HRS.
PRIMER CICLO	10:00–10:20 HRS	11:50 – 12:00 HRS	13:30 - 14:15 HRS.
SEGUNDO CICLO	10:00–10:20 HRS	11:50 – 12:00 HRS	13:30 - 14:15 HRS.

4. HORARIOS DE REUNIONES DE SUBCENTROS DE APODERADOS

1. Las reuniones de padres, madres y apoderados/as se calendarizan la última semana de cada mes.
2. En el caso de suspenderse por múltiples causas, se deberá re calendarizar dentro del mes.
3. La directora y la jefa técnica se asegurarán que las reuniones se cursen según calendario.
4. La duración de las reuniones de padres, madres y apoderados/as no deberá exceder la hora cronológica.
5. La Jefa de la Unidad Técnica Pedagógica entregará tabla de reunión a cada profesor/a guía.
6. El o la docente deberán entregar nómina de apoderados/as asistentes de cada reunión al día hábil siguiente de la reunión.



7. El/la apoderado/a que no asistió a reunión, debe justificar su inasistencia y calendarizar junto a su profesor guía una reunión para traspaso de información, la que se debería llevar a cabo en horario acordado con el/la docente.

5. HORARIOS DE ATENCIÓN DE PROFESORES JEFES Y/O DE ASIGNATURAS.

Cada profesor/a guía informará en la primera reunión del año lectivo su horario de atención.

El equipo directivo mantendrá en su oficina un Informativo Mural con horario de atención de padres y apoderados vigente de los y las docentes del establecimiento.



25. PROTOCOLO PARA LA RENDICIÓN DE EXÁMENES LIBRES Y VALIDACIÓN DE ESTUDIOS

1. ¿QUÉ ES LA VALIDACIÓN DE ESTUDIOS?

Es el proceso en virtud del cual se otorga la certificación de estudios de un determinado curso o nivel a personas que, habiéndolo solicitado, aprueben la rendición de exámenes.

2. ¿QUIÉNES PUEDEN RENDIR EXÁMENES DE VALIDACIÓN DE ESTUDIOS SIENDO MENORES DE 18 AÑOS?

- Podrán rendir exámenes de validación de estudios de Educación Básica y/ o Educación Media, aquellas niñas, niños y jóvenes menores de 18 años que:
- No hubieren realizado estudios regulares o que los hayan interrumpido,
- Hubieran realizado estudios en establecimientos educacionales no reconocidos oficialmente por el Estado.
- Ser extranjeros residentes en Chile o chilenos que regresan del extranjero de países con los cuales no hubiere Convenio y Tratados vigentes con Chile para convalidar estudios o que no tengan derecho a acogerse a una normativa especial de convalidación de estudios, o en su defecto no quieren acogerse a ese trámite.
- Estén estudiando en una escuela de educación especial y desear completar la escolaridad sólo en Educación Media.

3. ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN PARA RENDIR EXÁMENES DE VALIDACIÓN DE ESTUDIOS SIENDO MENORES DE 18 AÑOS?

Debe adjuntar al "Formulario de Inscripción para Exámenes Libres Menores de 18 años" o presentar en oficinas de Ayuda MINEDUC lo siguiente:

Formulario de inscripción en exámenes de validación de estudios menores de 18 años

- Certificado de nacimiento del niño, niña o joven (para todo trámite) en el que conste el nombre de ambos padres, con una antigüedad no superior a 3 meses.
- En el caso de estudiantes extranjeros que no cuenten con run nacional, previo a la solicitud de inscripción, el apoderado deberá solicitar un IPE (Identificador Provisorio Escolar). Posteriormente, al momento de realizar la solicitud de inscripción, deberá presentar o adjuntar el acta de nacimiento del país de origen, legalizada o apostillada.



- Cédula de identidad del padre, madre o del tutor legal vigente, por ambos lados. En el caso de apoderados extranjeros sin cédula de identidad chilena, se debe adjuntar el pasaporte o DNI vigente de su país de origen.
- En caso de ser tutor (a) Legal, además de la copia de la cédula de identidad vigente, por ambos lados es necesario contar con la documentación legal vigente que acredite el cuidado personal y/o tutoría legal de la (el) postulante:
- Inscripción de nacimiento del/la menor de edad con sub-inscripción al margen, donde conste el acuerdo que determina el cuidado personal del/la menor.
- Escritura pública o acta extendida ante cualquier oficial del Servicio de Registro Civil e Identificación, donde conste la determinación de la persona que debe ejercer el cuidado personal del/la menor (en caso de que ésta no haya sido sub-inscrita al margen de la inscripción de nacimiento en los términos del numeral anterior).
- Resolución judicial donde conste la determinación de la persona que debe ejercer de manera provisoria o definitiva el cuidado personal del/la menor.
- **En el caso de menores que hubieren sido matriculados en un establecimiento educacional en el mismo año en que solicitan inscripción y se hubieren retirado del establecimiento por motivos de salud, deberán contar con un certificado médico, emitido por un profesional de la salud.**
- (*) No es necesario que adjunte o entregue el certificado de estudio (aprobado) previo, al curso, nivel o ciclo que se desea rendir, solo debe verificar si su certificado está disponible en línea en: <https://certificados.mineduc.cl> o llamando al 600 600 2626, En caso de que no tenga su certificado, debe solicitarlo telefónicamente o vía web, ya que deben estar disponibles para poder realizar la inscripción.

OTRAS CONSIDERACIONES QUE DEBE TENER EN CUENTA AL MOMENTO DE LA INSCRIPCIÓN:

Para ingreso a la Educación Básica, 1° básico, se deberá considerar obligatoriamente la edad cumplida el 31 de marzo.

Para el resto de la educación básica y educación media, se deberá considerar la trayectoria educativa mediante el último curso aprobado y cantidad de años sin escolaridad. Si el menor está adelantado en su trayectoria educativa, la solicitud de inscripción deberá realizarse presencialmente, ya que el formulario web valida que el menor tenga la edad requerida, cumplida al 31 de marzo, para el curso que se quiere certificar.



EN CASOS DONDE NO EXISTA UNA TRAYECTORIA EDUCATIVA, SE CONSIDERARÁ LA EDAD CUMPLIDA AL 31 DE MARZO.

TABLA:

EDAD CUMPLIDA AL 31 DE MARZO	CURSO EN QUE DEBERÍA ESTAR POR EDAD CUMPLIDA AL 31 DE MARZO
6 años	1° básico
7 años	2° básico
8 años	3° básico
9 años	4° básico
10 años	5° básico
11 años	6° básico
12 años	7° básico
13 años	8° básico
14 años	1° medio
15 años	2° medio
16 años	3° medio
17 años	4° medio

Es OBLIGATORIO que los menores de edad que sean inscritos para rendir 1° año de Educación Básica (ya sea solo un curso, o dentro del nivel o dentro del ciclo) deben saber leer y escribir, al momento de rendir la examinación, esto permite resguardar lo siguiente:

dar cumplimiento a los objetivos de aprendizaje establecidos en los “temarios”, dado que es parte de la evaluación y de los aprendizajes que todo menor de edad debe dominar, y

para que pueda desarrollar bien su examinación.

Es responsabilidad del padre, madre o tutor legal proteger al menor de edad y no exponerlo a una situación de estrés cuando vea su prueba y no pueda leerla y/o responderla.

IMPORTANTE: Los menores de edad deberán ser inscritos por su padre, madre o tutor legal, quienes serán responsables de la veracidad de la documentación entregada como antecedentes fundantes de la solicitud. No se permitirá vía web, ni presencial la inscripción de menores por instituciones privadas como Home School, escuelas libres u otras similares.

4. ¿PUEDEN INSCRIBIRSE SI HAN ESTADO MATRICULADOS DURANTE EL AÑO ESCOLAR EN CURSO?

No podrán inscribirse para rendir exámenes de validación los menores de 18 años que hayan estado matriculados en un establecimiento educacional reconocido oficialmente durante el mismo año en que solicita la validación, **salvo casos justificados por motivos de salud, debidamente acreditado con informe o certificado médico, explicando el diagnóstico que presenta el menor, que le impida asistir regularmente al establecimiento educacional, emitido por el profesional de la salud respectivo**, el cual debe adjuntarse al completar el formulario web de solicitud. Decreto N°2272- Art.N°9.

En aquellos casos de infractores de ley o privación de libertad, podrán inscribirse siempre que cuenten con certificado de la institución y que no figuren matriculados en el Sistema de Información General de Estudiantes (SIGE) al momento de la inscripción.

5. ¿SE PUEDE INSCRIBIR UN MENOR CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (NEE)?

Si, para acreditar la NEE el padre, madre o tutor legal deberá presentar dos certificados obligatorios relativos a la discapacidad o trastorno y al requerimiento educativo, emitidos por el profesional competente, inscrito en el registro de profesionales con vigencia mínima de un año.

Los menores con NEE deberán ser inscritos de manera presencial en las oficinas Ayuda Mineduc, con el objetivo de recabar toda información exigida y en base a ello, recibir orientación sobre el proceso de examinación.

- Certificado de diagnóstico de la discapacidad o trastorno (OBLIGATORIO). o Credencial de discapacidad (obligatorio).
- Certificado de requerimiento/s educativo/s que presenta la persona menor de edad para ser examinada (OBLIGATORIO).
- Certificado de estado de salud en general.

Si falta alguno de los certificados obligatorios o estos no son emitidos por el profesional competente y autorizado para emitir dicho certificado el menor de edad no podrá ser inscrito al proceso de examinación de validación de estudios con dicha condición (NEE).

Cada establecimiento educacional evaluará la información requerida para determinar las medidas de apoyo pertinentes según las condiciones y recursos disponibles, las cuales serán informadas al padre, madre o tutor legal previo al proceso de examinación.

CUADRO DETALLADO DE LOS TIPOS DE DIAGNÓSTICOS, PROFESIONALES COMPETENTES PARA DECLARAR LA DISCAPACIDAD O TRASTORNO Y ADEMÁS LOS REQUERIMIENTOS EDUCATIVOS.

Diagnóstico		Profesional que emite el diagnóstico de la discapacidad o trastorno OBLIGATORIO	Profesional que define los requerimientos educativos OBLIGATORIO	Profesional que indaga sobre la salud general
Diagnóstico asociado a NEE de carácter permanente (discapacidad)	Discapacidad Auditiva	Médico Otorrinolaringólogo/a o Neurólogo/a	Profesor/a de Educación Especial/Diferencial	Médico Pediatra o Médico Familiar o Médico General o médicos de sistema público
	Discapacidad Visual	Médico Oftalmólogo/a o Neurólogo/a		
	Discapacidad Intelectual	Psicólogo/a		
	Autismo	Médico Psiquiatra, o Neurólogo/a complementariamente (respecto a apoyos psicólogo/a)		
	Disfasia	Médico Psiquiatra o Neurólogo/a, complementariamente (respecto a apoyos) Fonoaudiólogo/a		
Discapacidad múltiple y Sordoceguera	Médico Neurólogo/a u Oftalmólogo/a u Otorrinolaringólogo o Fisiatra u otras especialidades según corresponda			
Diagnóstico asociado a NEE de	Trastorno de déficit atencional	Médico Neurólogo/a o Psiquiatra		
	Trastorno específico del lenguaje	Fonoaudiólogo/a,		

carácter transitorio	Coeficiente intelectual en el rango limítrofe	Psicólogo/a	
	Trastorno específico del aprendizaje	Profesor/a de educación especial o diferencial o Psicopedagogo/a	Profesor/a de Educación Especial/Diferencial o Psicopedagogo/a

➤ **Menor que presenta Necesidades Educativas Especiales en contexto de escuela:** *aquel que precisa ayudas y recursos adicionales, ya sean humanos, materiales o pedagógicos, para conducir su proceso de desarrollo y aprendizaje, y contribuir al logro de los fines de la educación.*

➤ **Necesidades educativas especiales de carácter permanente en contexto de escuela:** *son aquellas barreras para aprender y participar que determinados menores experimentan durante toda su escolaridad como consecuencia de una discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que demandan al sistema educacional la provisión de apoyos y recursos extraordinarios para asegurar el aprendizaje escolar.*

➤ **Necesidades educativas especiales de carácter transitorio en contexto de escuela:** *son aquellas no permanentes que requieren los menores en algún momento de su vida escolar a consecuencia de un trastorno o discapacidad diagnosticada por un profesional competente y que necesitan de ayudas y apoyos extraordinarios para acceder o progresar en el currículum por un determinado período de su escolarización.*

Si el menor de edad que presenta NEE requiere un apoyo adicional, debidamente certificado durante el proceso de inscripción, se podrá autorizar que un adulto responsable (padre o madre o tutor legal) lo acompañe dentro de la sala, pero este no podrá intervenir en las respuestas de la (s) prueba (s), por lo tanto, si se comprueba que ello ocurre el docente responsable de la examinación podrá solicitarle que abandone la sala.



6. ¿CUÁLES SON LAS FECHAS 2024 PARA REALIZAR LA INSCRIPCIÓN Y LA RENDICIÓN DE LOS EXÁMENES PARA MENORES DE 18 AÑOS?

Período de aplicación todos los cursos y menores de edad con Necesidades Educativas Especiales (NEE)

- Plazo de Inscripción: Desde el 01 de abril al 06 de mayo 2024
- Aplicación de pruebas: Desde el 10 de junio al 21 de junio 2024

Período de aplicación solo 4° medios y menores de edad con Necesidades Educativas Especiales (NEE)

Plazo de Inscripción: Desde el 01 de abril al 09 de agosto 2024

- Aplicación de pruebas: Desde el 23 de septiembre al 04 de octubre 2024

Período de aplicación todos los cursos, excepto 4° medios y excepto menores de edad con Necesidades Educativas Especiales (NEE)

- Plazo de Inscripción: Desde el 01 de abril al 28 de agosto 2024
- Aplicación de pruebas: Desde el 07 de octubre al 18 de octubre 2024

* Si el menor de edad requiere validar 4° medio, sólo podrá presentarse en el 1er y/o 2do periodo de examinación para asegurar que su certificación, en el caso de aprobar, esté disponible de manera oportuna para los procesos de postulación a educación superior. Si el menor de edad presenta NEE, sólo podrá presentarse en el 1er y/o 2do periodo de examinación, con el fin de asegurar una mejor atención, considerando que estos periodos tienen menor demanda que el 3er período de examinación.

* Si el menor de edad requiere validar todos los cursos (excepto 4° medio) y no presenta NEE, podrá presentarse en el 1er y/o 3er periodo de examinación.

7. INSCRIPCIÓN

Podrá inscribirse de dos formas:

- WEB: Ingresando al Formulario de inscripción Validación de Estudios menores de 18 años
- PRESENCIAL: diríjase a la Oficina regional o provincial Ayuda Mineduc, según corresponda a su comuna de residencia.

IMPORTANTE: Los menores de edad deberán ser inscritos por su padre, madre o tutor legal, quienes serán responsables de la veracidad de la documentación entregada como antecedentes fundantes de la solicitud. No se permitirá vía web, ni presencial la inscripción de menores por instituciones privadas como Home School, escuelas libres u otras similares.

*No se realizan los trámites de inscripción en Validación de Estudios (adultos y menores) ni la entrega de matrícula provisoria en nuestra oficina de atención ciudadana de Fray Camilo Henríquez (San Camilo) N°262, comuna de Santiago.



8. ¿PUEDE INSCRIBIRSE A UN NIÑO O NIÑA, SI SOY EXTRANJERO(A) Y LA CEDULA DE IDENTIDAD DE LA MADRE, PADRE O TUTOR/A SE ENCUENTRA VENCIDA?

Puede inscribirlo/a en caso de que su cédula de Identidad se encuentre vencida siempre y cuando acredite que cuenta con un certificado de residencia en trámite vigente o hasta que la autoridad migratoria resuelva su respectiva solicitud (Ley N° 21.325, Art. 43 inciso final).

9. ¿EL TRÁMITE TIENE COSTO?

No, el trámite es gratuito.

10. ¿CUÁNTO TIEMPO SE DEMORA LA ENTREGA DE LA AUTORIZACIÓN PARA RENDIR LAS PRUEBAS?

El "comprobante de autorización para rendir examen de validación de estudios" estará disponible dentro de los 15 días hábiles desde su inscripción en el Formulario solicitud de inscripción para exámenes libres para menores de 18 años, y dentro de 5 días hábiles desde su inscripción presencial en Oficinas de Ayuda MINEDUC, siempre y cuando éste contenga toda la información de manera correcta, la cual será validada posteriormente en la plataforma que dispone el MINEDUC para estas inscripciones.

IMPORTANTE: Las inscripciones/autorizaciones están sujetas a la disponibilidad de cupos en los establecimientos examinadores, según sea su infraestructura en cuanto a la disponibilidad de salas para garantizar una buena atención.

11. ¿PUEDO TENER ACCESO A TEXTOS ESCOLARES PARA MI PREPARACIÓN A EXÁMENES?

Es importante saber que el apoyo en la preparación de los exámenes es de exclusiva responsabilidad de los adultos a cargo del menor, considerando que el Ministerio de Educación tiene, únicamente, la obligación legal de proporcionar temarios, por lo tanto, no garantiza textos físicos, ni pruebas de ensayo, ni instituciones que preparan a los niño/as para rendir estos exámenes.

Sin embargo, el Ministerio de Educación excepcionalmente, dará acceso a textos en formato digital a través de:

<https://catalogotextos.mineduc.cl/catalogo-textos/login/login?tipo=ee> disponible 15 días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la autorización, ingresando con el RUN del menor y siguiendo las instrucciones entregadas en el sitio web.

12. ¿CUÁLES SON LOS TEMARIOS QUE SE UTILIZARÁN EN LA EXAMINACIÓN?

Los temarios se encuentran disponibles en la página <https://www.ayudamineduc.cl/>

13. ¿CÓMO PUEDE CONTACTARSE CON LA ENTIDAD EXAMINADORA (ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL) QUE APARECE EN MI AUTORIZACIÓN?



Con 10 días hábiles de anticipación al periodo de examinación, deberá tomar contacto con el establecimiento educacional designado, para conocer la fecha exacta y hora en que deberá rendir el o los exámenes, mediante el correo electrónico informado por cada Establecimiento Educacional.

El nombre del establecimiento educacional designado para que rinda los exámenes está señalado en el Comprobante de Autorización que recibió en el proceso de inscripción. Para dichos fines se dispone de Listados Oficiales de establecimientos y sus datos de contacto:

RBD	Nombre del Establecimiento	DIRECCION	COMUNA	CORREO DE CONTACTO	TELÉFONO CONTACTO
1529	ESCUELA GRECIA	AVDA. PEDRO MONTT 2357	VALPARAÍSO	Jasna.neira@slepvalparaiso.cl	
2101	COLEGIO BASICO LORENZO BAEZA VEGA	TE PITO O TE HENUA S/N	ISLA DE PASCUA	uto.colegiolorenzobaeza@gmail.com	32-2551333
12171	ESCUELA BASICA HUMBERTO VILCHEZ ALZAMORA	11 NORTE 946	VIÑA DEL MAR	ehvilches@cmvm.cl	32-2393590
1533	ESCUELA ALEMANIA	AVDA. ARGENTINA 455	VALPARAÍSO	isisroco@gmail.com	32-2256224
1748	COLEGIO ESPAÑOL MARÍA REINA	TRES CRUCES 1351 REÑACA ALTO	VIÑA DEL MAR	jgarciasm@gmail.com	32-2870021
1675	LICEO GUILLERMO RIVERA COTAPOS	CALLE MONTAÑA S/N	VIÑA DEL MAR	liceoguillermoriveracotapos@gmail.com	32-2738889
12332	LICEO POLITECNICO DE CON CON	AVDA. PORVENIR 865	CONCÓN	patricia.muñoz@escuelasconcon.cl	32-2812115
1689	ESCUELA ORO NEGRO	TIERRA DEL FUEGO 850	CONCÓN	escuelaoronegro@hotmail.com	32-2811756



26. PROTOCOLO PARA EL USO DE ESTUFAS EN SALAS DE CLASES Y OFICINAS

Tras pronunciamiento técnico desde la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC), la Superintendencia de Educación emitió un oficio que confirma que se pueden utilizar estufas rodantes con cilindro de gas en establecimientos educacionales, siempre y cuando estén certificadas y se adopten todas las medidas de seguridad.

MARCO TEÓRICO:

El Decreto Supremo N° 548, del año 1988, del Ministerio de Educación, en su artículo 9, número 7 establece las temperaturas mínimas que deben mantener los locales escolares y sus anexos en los recintos de uso de las y los párvulos y estudiantes, tales como salas de clase y salas de actividades, excluyendo servicios higiénicos y patios, según el nivel educativo y la ubicación geográfica del establecimiento educacional. Asimismo, prescribe que el mínimo de las condiciones de temperatura “deberá lograrse idealmente mediante estrategias pasivas, o en su defecto con sistemas de refrigeración y/o calefacción, con ductos de evacuación de gases al exterior, o lo que establezcan los organismos competentes en la materia y provisto de elementos de protección contra las quemaduras”.

De acuerdo a esta norma, la Superintendencia de Electricidad y Combustible, mediante el oficio del Antecedente, se dirige a este Servicio indicando quem según su Resolución Exenta N° 29.738, del año 2019, que establece procedimientos de certificación, verificación de la conversión de instalaciones interiores de gas e inspección periódica de instalaciones interiores de gas y artefactos a gas fijos, conectados directamente a cilindros de GLP en establecimientos de educación básica, media y parvularia; “es posible concluir que no existe restricción normativa respecto al uso de estufas rodantes con cilindro incorporado de gas licuado de petróleo, GLP, puesto que la prohibición está referida a los artefactos a gas fijos tipo A”.

Luego dispone que, para el uso de estufas rodantes con cilindro de gas, GLP, es necesario tener en cuenta las siguientes condiciones de uso:

- Las estufas rodantes con cilindro incorporado deben ser certificadas.
- Deben estar situadas en espacios ventilados y que no permitan la acumulación de gas. Se entiende por ventilación, la abertura o espacio diseñada para permitir el paso del aire en forma permanente, desde el exterior al recinto en que se encuentra instalada la estufa rodante y desde el interior del recinto al exterior, favoreciendo la renovación de aire.
- Los flexibles y los reguladores utilizados deben estar certificados en conformidad a la reglamentación vigente.
- En el caso que la conexión del cilindro y la estufa rodante sea mediante manguera plástica para gas, se debe revisar periódicamente su fecha de vencimiento y reemplazarla cuando corresponda.



- Por ningún motivo se deben utilizar mangueras de jardín ya que éstas no tienen resistencia suficiente para instalaciones de gas, pues pueden dañarse con facilidad.
- El traslado de cilindros, llenos o vacíos deberá ser en posición vertical.
- Considerar las recomendaciones de uso del fabricante de las estufas rodantes.
- Efectuar la mantención periódica de las estufas rodantes”.

Adicionalmente, es importante aclarar que cualquier sistema de calefacción que utilice la combustión como medio de generación de calor, indistinto del tipo de combustible empleado, ya sea a gas, kerosene, leña, pellet, carbón u otro similar, **debe contar con salida de gases al exterior.**

Con todo, independiente del sistema de calefacción que se utilice, los sostenedores siempre deberán sujetarse a la normativa legal y reglamentaria aplicable, a las recomendaciones del fabricante y a las exigencias técnicas de los organismos competentes. Y deberán, en todo momento, tener presente los eventuales riesgos asociados al uso del sistema de calefacción seleccionado, implementando elementos de protección contra quemaduras u otros peligros aledaños.

En este contexto, atendiendo a las condiciones de frío extremo que afecta a algunas zonas del país y en atención a que los sistemas de calefacción existentes en los establecimientos educacionales pueden ser insuficientes para alcanzar las temperaturas requeridas, es posible utilizar elementos de calefacción adicionales, los que siempre deberán ser utilizados con la supervisión de un adulto, deberán contar con elementos de protección contra las quemaduras y, como indica el organismo especializado, se deberá mantener una ventilación permanente para evitar la acumulación de monóxido de carbono en las dependencias donde se utilicen, inspeccionados por un técnico autorizado al menos una vez al año y en especial al inicio de la época invernal.

Es importante señalar que, si la acción de ventilación reduce la temperatura ambiental de la sala de clases, se debe volver a climatizar el espacio con el sistema de calefacción que haya elegido el establecimiento para dichos fines.

Por cierto, en caso de condiciones climáticas adversas, se debe permitir que los estudiantes puedan utilizar abrigos o ropas distintas al uniforme que les permitan mantenerse resguardados del frío. Además, los establecimientos podrán tomar medidas referentes al horario de clases y a la suspensión de actividades al aire libre, de acuerdo a la normativa vigente.

Por último, es importante recordar que de conformidad al Dictamen N°0045 de fecha 30 de julio de 2018, esta Superintendencia estableció que es factible financiar sistemas de climatización de locales escolares y complementarios, con recursos de la Subvención Escolar Preferencial, en los términos que allí se indican.



II.- MODO DE FINANCIAMIENTO

Los Subcentros de Padres y Apoderados de algunos cursos, en forma voluntaria, ofrecen o reúnen fondos para adquirir estufas y ser utilizadas en el aula. Además, se comprometen a fomentar su buen uso, proveer, mantener, guardar y reponer los cilindros de gas.

III.- RESPONSABLES DEL USO DE ESTUFAS:

El o la responsable de manipular (encender y apagar) la estufa de la sala de clase recae en él o la profesora guía o jefe.

RECOMENDACIONES PARA ANTES DE ENCENDER LA ESTUFA:

- a. Revise minuciosamente el estado de la estufa, debe estar limpia, libre de polvo, pelusas o partículas que puedan desprenderse una vez encendida.
- b.- El cilindro de gas debe mantenerse siempre en posición vertical, y no inclinada.
- c.- No ponga papeles ni archivadores sobre ella.
- d.- No apoye objetos sobre la válvula de cierre.
- e.- El cilindro de gas y sus mangueras de conexión, no deben estar próximas a una fuente de calor o llama directa.
- f.- Busque una ubicación segura, fija y que no obstruya la salida.
- g.- Asegúrese de que el espacio tenga una ventilación adecuada.
- i.- Evite el uso de estufas en lugares sin ventilación.

PRECAUCIONES:

El uso continuado de la calefacción a gas, provoca excesiva quema de oxígeno en espacios reducidos y por ende mayor liberación de MONOXIDO DE CARBONO (CO₂).

CARACTERÍSTICAS DEL MONÓXIDO DE CARBONO:

Gas letal para el ser humano, sin olor, color, ni sabor; más liviano que el aire; se produce en toda combustión, cualquiera sea el combustible (gas natural, gas envasado, carbón de leña y kerosenes). Frecuentemente las personas no se dan cuenta que se están intoxicando, por eso cuando esté en un ambiente cerrado con aparatos de calefacción y sienta dolor de cabeza, náuseas o vómitos; apague la calefacción y ventile el ambiente.

HORARIOS:

a) Ingreso:

Se deberá encender la estufa en la sala de clases 20 minutos antes del ingreso de las y los estudiantes, se deberá temperar y luego apagar para asegurar que no ocurran cambios de temperaturas que afecten la salud del grupo curso.

b) La estufa se encenderá durante la jornada escolar, cuando las condiciones de frío no permitan asegurar la concentración ni los aprendizajes de los y las estudiantes y se apagará 20 minutos antes de cada salida a recreo y almuerzo.

c) El o la docente jeja o guía se asegurará de dejará la estufa apagada antes del término de la jornada escolar.

IV.- UBICACIÓN DE LA ESTUFA A GAS EN LA SALA DE CLASES:

a) La estufa deberá estar cercana a puertas o ventanas.

b) La estufa deberá estar ubicada en un sector de la sala de clases, donde no represente riesgos para los y las estudiantes ni funcionarios del establecimiento educacional.

c) No se permitirá el uso de estufas en pasillos ni patios de la escuela.

V.- PRECAUCIONES ANTE INCIDENTES CONDUCTUALES O DE DESREGULACIÓN EMOCIONAL DE ESTUDIANTES:

a) Los estudiantes deben mantener el orden, limpieza y un comportamiento adecuado. Es decir, mientras la estufa esté encendida: no acercarse más de lo necesario, ni jugar cerca de ellas.

b) En caso de desregulación de estudiante asegurarse que no se encuentre cerca de la estufa si es que se encuentra encendida.

c) En el caso de accidente con la estufa, informar para activar el protocolo de accidente escolar y brindar los primeros auxilios.

VI.- RIESGO DE FUGA DE GAS:

a) Al detectar fugas, deberá llevar inmediatamente a los estudiantes a la zona de seguridad. (PISE)

b) Permanecer con los estudiantes en zona de seguridad, volver al aula hasta que se indique.

c) Informar para cortar de suministro eléctrico y suministro de gas.

d) Ventilar la zona afectada.

El o la docente que desee junto a las madres, padres y apoderadas instalar estufas a gas en el establecimiento, deberán como primera acción informar y solicitar autorización de la directora de la escuela, con el fin de guiar los procedimientos y garantizar el uso adecuado y responsable del sistema de calefacción.



27. Protocolo de Prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual del Servicio de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández

Contenido

I. ANTECEDENTES GENERALES. 3

1. *Introducción. 3*
2. *Objetivo. 3*
3. *Alcance. 4*
4. *Definiciones. 4*
5. *Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. 7*
6. *Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo. 8*
7. *Derechos y deberes del Servicio Local de Educación Pública funcionarios/as. 9*
8. *Organización para la gestión del riesgo. 10*

II. GESTIÓN PREVENTIVA. 12

1. *Identificación de los factores de riesgo. 13*
2. *Medidas para la prevención. 14*
3. *Mecanismos de seguimiento. 16*

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS. 17

IV. DIFUSIÓN. 17

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, el servicio local de educación pública de Valparaíso-Juan Fernández, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Este protocolo se basa en la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y en el artículo 13° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que señala que “La función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción”. Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Además, el Estatuto Administrativo, establece que contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa el ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.

Se considera también la obligación especial de atención y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, contenida en la ley N° 21.675; el decreto supremo N°122 del Ministerio de Relaciones Exteriores que promulga el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que protege los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo seguro y sin restricciones, proveyendo un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo; el decreto 1640 que promulga la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”; Decreto 46 que promulga el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) donde se reafirma el compromiso permanente con la promoción y protección de los derechos humanos de la Mujer y con la igualdad de género, objetivos que hallan expresión en el ordenamiento jurídico de Chile.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Estas situaciones suelen surgir de la ausencia o deficiencia en la gestión de los riesgos psicosociales y en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo. El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández, asume su responsabilidad y compromiso a propender a la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el Servicio Local como los funcionarios y funcionarias, se comprometen a identificar y gestionar participativamente los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso de este servicio local, incorporará estos, en

su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigándolos o corrigiéndolos constantemente según los resultados de su seguimiento. Los funcionarios y funcionarias, por su parte, apoyarán en la identificación de los riesgos que detecten en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garantes de la salud y seguridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este protocolo se aplicará a todos los funcionarios y funcionarias del Servicio local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández, independientemente de su relación contractual, incluidos/as Jefaturas de servicio, estudiantes en práctica, contratistas, subcontratistas y proveedores que presten servicios a la Institución. Además, se aplicará, cuando corresponda, a visitas o usuarios que acudan a nuestras dependencias.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **Acoso sexual**

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado, incluyendo roce, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- Cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Se debe considerar la direccionalidad de género que en algunos casos aumenta la prevalencia de casos en niñas y mujeres.

- **Acoso laboral**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente.

Ejemplos de acoso laboral incluyen:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- Uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Sentidos en que puede presentarse el acoso (laboral o sexual)

- Horizontal: Es aquella conducta ejercida por funcionarios o trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro del Servicio.

- Vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquico superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su grado, cargo o posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- Vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más funcionarios o trabajadores, dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquico superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su grado, cargo o posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

- Mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, que en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conductas de acoso. También puede resultar en aquellas circunstancias en que coexisten acoso vertical ascendientes y descendientes.

- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral**

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen:

- Gritos o amenazas.

- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

- **Factores de riesgo psicosociales laborales**

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad del Servicio, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas funcionarias o trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional y la vulnerabilidad, entre otros, cuando son mal gestionados, pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo. Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que culminan en violencia y acoso, especialmente por razones de género. A continuación, se presentan las definiciones de comportamientos incívicos y sexismo, para una comprensión más detallada y su adecuada identificación en el entorno laboral.

- **Comportamientos incívicos**

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios, propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- Respetar los espacios personales del resto de las personas trabajadoras, propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.

- **Sexismo**

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil incluyen:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.

- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son: [se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista]

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”.
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidas las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

- **Riesgo laboral**

Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufren un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

- **Actos de discriminación**

“Son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Inciso 4° del art. 2 del Código del Trabajo).

“La discriminación es un concepto valórico determinado, que importa la idea de un tratamiento desigual injustificado, que carece de fundamentación objetiva y razonable que permita entender el por qué y la finalidad de la desigualdad. Así, la discriminación es una conducta que implica distinguir a dos personas a base de un criterio elegido por el agente y que es calificado como injustificado o arbitrario” (Eduardo Camaño, 2005).

En este sentido, cabe destacar que se mantiene dentro de la definición legal que el acto constitutivo de discriminación debe tener por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, lo que debe ser evaluado para efectos de determinar si un acto debe ser considerado como tal.

Respecto de las categorías sospechosas de discriminación que se establecen, se permite la incorporación de otras categorías que no han sido consagradas explícitamente. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha considerado que existe clasificación sospechosa cuando:

- a. Se cierne sobre un grupo que históricamente ha tenido una penetrante discriminación en contra de su clase,
- b. Ha sido estigmatizada por efecto de la clasificación, cuando la clasificación está basada en un estatus inmutable o basada en condiciones que la persona no puede controlar,
- c. La discriminación construye un efecto que asila a las personas discriminadas generando un debilitamiento de sus derechos civiles y fundamentales.

- **Violencia de género**

“Es violencia de género cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello. También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras” (art. 5 Ley Nº 21.675).

La violencia en contra de las mujeres en razón de su género puede presentarse en diversas formas, en relación a la materia de este procedimiento, cobra vital importancia la violencia en el trabajo, que consiste en toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador (art. 6 Ley Nº 21.675).

Frente a las denuncias por hechos de violencia de género contra las mujeres se deberán cumplir las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria, de la forma determinada en el artículo 30 de la Ley 21.675.

- **Medidas de resguardo**

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del fiscal en el curso del sumario para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización del funcionario o trabajador, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en este procedimiento, según corresponda.

- **Medidas correctivas**

Son aquellas medidas que se implementan por el Servicio para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme a este procedimiento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en la vista fiscal y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del Protocolo de Prevención de Violencia en el trabajo y de Acoso Laboral y Sexual. Esto sin perjuicio de que el

Director Ejecutivo establezca, justificadamente, otras medidas diversas a las planteadas por el fiscal en su vista.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández, dará pleno cumplimiento, en la prevención de la violencia en el trabajo y el acoso laboral y sexual, a los principios:

- **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental**
Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

- **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo**

El enfoque de las acciones derivadas de este protocolo será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva.

- **Enfoque de género y diversidad**

Todos los ámbitos del protocolo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales.

La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

- **Universalidad e Inclusión**

Este protocolo favorecerá a todas las funcionarios y funcionarias, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

- **Participación y diálogo social**

El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso - Juan Fernández generará las instancias y mecanismos de diálogo abierto entre las personas funcionarias y este Servicio, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas funcionarias desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género y en las acciones que se definan en esta materia.

- **Integralidad**

Se garantizará una cobertura a los diversos aspectos relacionados con la prevención de la violencia en el trabajo y el acoso laboral y sexual, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, entre otros.

- **Mejora continua**

Este protocolo deberá ser revisado permanentemente para lograr mejoras en el desempeño del Servicio, en los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

- **Responsabilidad en la gestión de riesgos**

El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso - Juan Fernández será responsable de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en este protocolo, sin perjuicio de la colaboración de las personas funcionarias.

- **Política de tolerancia cero**

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

- **Valores fundamentales**

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

- **Control de los riesgos en su origen**

Controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

6. Enfoques para la Prevención en Contexto Educativo

a) Igualdad Sustantiva y No Discriminación

· Igualdad Sustantiva: Se refiere a la eliminación de las barreras estructurales y sociales que impiden la igualdad de oportunidades y resultados entre hombres y mujeres, más allá de la igualdad formal ante la ley. Busca que todas las personas, sin importar su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo y participación en todas las áreas de la vida.

· No Discriminación: Consiste en la ausencia de distinciones, exclusiones o restricciones basadas en motivos como el sexo, género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros, que tengan el propósito o efecto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad.

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

- Acciones Inclusivas: Implementar acciones y prácticas educativas que promuevan la igualdad de oportunidades y traten de forma equitativa a todos los estudiantes.
- Capacitación Docente: Formación continua para los educadores en temas de igualdad sustantiva y no discriminación para que puedan identificar y abordar prácticas discriminatorias en el aula.
- Materiales: Asegurar que los materiales educativos promuevan la igualdad y no perpetúen estereotipos de género o cualquier otra forma de discriminación.

b) Interseccionalidad

· Interseccionalidad: Concepto que reconoce que las personas pueden experimentar múltiples formas de discriminación simultáneamente, basadas en la combinación de diversas categorías sociales como género, raza, etnia, clase, orientación sexual, discapacidad, etc. La interseccionalidad destaca la necesidad de abordar estas experiencias complejas y multidimensionales de desigualdad.

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

- **Enfoque Integral:** Desarrollar programas o acciones que consideren las múltiples identidades y experiencias de los estudiantes, reconociendo que la discriminación puede ser más compleja para aquellos que pertenecen a más de una categoría social marginada.
- **Datos Desagregados:** Recolectar y analizar datos desagregados por género, raza, etnia, discapacidad, etc., para entender mejor las desigualdades y diseñar intervenciones más efectivas.
- **Participación Comunitaria:** Involucrar a las comunidades afectadas en la creación y evaluación de programas y acciones para asegurar que se aborden todas las formas de discriminación y se promueva la equidad.

c) Interculturalidad

· Interculturalidad: Proceso de interacción y diálogo entre culturas en condiciones de igualdad, que reconoce y respeta la diversidad cultural, promueve el entendimiento mutuo y la convivencia armónica entre diferentes grupos culturales.

Ejemplos de Enfoque en la Prevención:

- **Currículo Inclusivo:** Incorporar en el currículo educativo contenidos que reflejen la diversidad cultural y fomenten el respeto y la valoración de todas las culturas presentes en la comunidad escolar.
- **Educación Bilingüe y Multicultural:** Implementar sellos de educación bilingüe y multicultural para apoyar a los estudiantes de diferentes orígenes culturales y lingüísticos.
- **Eventos y Actividades:** Organizar eventos y actividades que celebren la diversidad cultural y promuevan el intercambio cultural entre estudiantes, padres y la comunidad escolar.

7. Derechos y deberes del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández y de los funcionarios/as

a) De Funcionarios y Funcionarias

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.



B) Servicio Local de Educación Pública Valparaíso-Juan Fernández

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
 - Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
 - Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
 - Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
 - Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear el cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

8. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaron activamente los siguientes miembros:

- Equipo Directivo del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández; miembros del Comité paritario de higiene y seguridad.
- Miembros del Comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSES0.
- Asociaciones gremiales y sindicatos.
- Funcionarios de diversas áreas del Servicio

Es responsabilidad del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández, la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la entidad empleadora ha designado la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y al área de Desarrollo Organizacional y sus funcionarios que la integran:

- Silvana Gutiérrez Bravo, subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas. correo electrónico: silvana.gutierrez@slepvalparaiso.cl
- Karla Ordoñez Romero, Encargada de Desarrollo Organizacional. correo electrónico: karla.ordonez@slepvalparaiso.cl
- Gonzalo Gutiérrez Carrera, Analista de Desarrollo Organizacional. correo electrónico: gonzalo.gutierrez@slepvalparaiso.cl

De igual forma, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas.

Se capacitará a los funcionarios y funcionarias sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas, la que será realizada a través de medios electrónicos (correo electrónico, banner institucional, página web del servicio) y será gestionada por Gonzalo Gutiérrez Carrera, Analista de Desarrollo Organizacional en acompañamiento del organismo administrador.

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Gonzalo Gutiérrez Carrera, Analista de Desarrollo Organizacional (gonzalo.gutierrez@slepvalparaiso.cl).



La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados será Gonzalo Gutiérrez Carrera, Analista del área de Desarrollo Organizacional del Servicio Local de Educación Pública. Gabriela Saez Ramirez,, Analista del área de Desarrollo Organizacional del Servicio Local de Educación Pública. Karla Ordoñez Romero, Encargada del área de Desarrollo Organizacional del Servicio Local de Educación Pública.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Silvana Gutierrez Bravo	Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas	silvana.gutierrez@slepvalparaiso.cl
Wilson Aravena Hevia	Subdirector de Planificación y Control Institucional	wilson.aravena@slepvalparaiso.cl
Paola Gutierrez Abarca	Subdirector(S) de Administración y Finanzas	paola.gutierrez@slepvalparaiso.cl
Ricardo Aravena Pérez	Encargado de Gestión Territorial	ricardo.aravena@slepvalparaiso
Karla Ordoñez Romero	Encargada de Desarrollo Organizacional/ Comité paritario	karla.ordóñez@slepvalparaiso.cl
Maria Alejandra Saez Godoy	Encargada de Calidad de Vida	maria.saezgodoy@slepvalparaiso.cl
Oswaldo Figueroa Ortiz	Prevencionista de Riesgos/Calidad de Vida/ CEAL-SM	osvaldo.figueroa@slepvalparaiso.cl
Francisco Marquez Rodriguez	Prevencionista de Riesgos/Calidad de Vida/CEAL-SM	francisco.marquez@slepvalparaiso.cl
Ignacio Escarate Espinoza	Coordinador de Participación y vinculación territorial	ignacio.escarate@slepvalparaiso.cl
Cristina Zapata Zamorano	Coordinadora de Participación y vinculación territorial	cristina.zapata@slepvalparaiso.cl
Rosario Aragón Aravena	Analista de Desarrollo Organizacional	rosario.aragon@slepvalparaiso.cl
Gonzalo Gutiérrez Carrera	Analista de Desarrollo Organizacional/ Comité paritario	gonzalo.gutierrez@slepvalparaiso.cl
Rubén Grimaldi Contreras	Profesional en Formación Área Jurídica	ruben.grimaldi@slepvalparaiso.cl
Asociaciones sindicales y gremios	Colegio comunal de profesores y profesoras, AFUSLEPV, SUTE, SITECOVA, AFEV, ASODIVAL	



Las organizaciones de funcionarios, en atención a lo dispuesto en el artículo 7 letra a) de la Ley N° 19.296, el artículo 10 letras c) y d) de la Ley N° 20.370 y el artículo 5 letra e) de la Ley N° 20.040 podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

La gestión del riesgo debe incorporar dimensiones que visibilicen las desigualdades de género que generan la violencia de género, por ejemplo, brechas salariales, sexismo, uso de la palabra en espacios de intercambio laboral de equipos, entre otros.

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Para nuestro servicio, el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández promoverá ambientes libres de violencia y no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Nuestro servicio, reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Este compromiso es compartido tanto por la Dirección, como por los propios funcionarios y funcionarias, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas. A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.



La política se dará a conocer a los funcionarios y funcionarias a través de:

- Vía correo electrónico institucional.
- Se agregará la política en página web institucional.
- Se enviará política a los Directivos de administración central del servicio, Directivos de Establecimientos educacionales, Encargados de convivencias y a todos los funcionarios y funcionarias.
- Cualquier funcionario/a que lo solicite al área de Desarrollo organizacional, se le enviará vía correo o por el medio que necesite.

1. Identificación de los factores de riesgo

Para el análisis e identificación de las situaciones o conductas que pueden dar origen al acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, se realizó un proceso de reflexión-acción, desde una lógica participativa y con perspectiva de género. Para operacionalizar aquello, se realizaron 4 jornadas con equipos directivos, funcionarios y funcionarias, miembros de comités paritarios de higiene y seguridad y de aplicación CEAL-SM y asociaciones gremiales y sindicatos. En estas jornadas, se analizaron los siguientes elementos a considerar para evaluar los riesgos y las futuras medidas preventivas:

- Análisis del Cuestionario CEAL-SM.
- Análisis de Denuncias de Maltrato, acoso laboral y sexual recibidas desde la instalación del servicio, diferenciadas por género, estamentos, tipo de denuncia, entre otros.
- Análisis de ausentismo laboral, diferenciadas por día, meses y tipo de licencia médica.
- Análisis de la Encuesta de Acoso laboral, sexual y de Violencia en el trabajo, enviada en el mes de julio, a todos los funcionarios y funcionarias del servicio.
- Denuncias por enfermedad profesional (DIEP) o cantidad de enfermedades profesionales.

En el siguiente recuadro, se listan los factores de riesgos presentes en nuestro Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Alta exigencia psicológica y emocional en el trabajo
Comportamientos incívicos y sexismo en el trabajo
Dificultad en el equilibrio del trabajo y la vida privada
Falta de reconocimiento en el trabajo
Baja formación en aspectos normativos y de conocimiento de estatutos en funcionarios y funcionarias, que inciden en la ética y comportamiento funcionario.
Bajo conocimiento de las normativas públicas de usuarios, apoderados u otros ajenos a la relación laboral, que pueda aumentar la protección funcionaria y disminuir la violencia en el trabajo
Identificación de Liderazgos con baja formación o competencias en materias de género y violencia en el trabajo.



2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programará e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Incorporar estas medidas en caso de que exista la posibilidad de que se presenten o se hayan presentado estas situaciones en la organización, considerando la naturaleza de los servicios prestados.

·En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.

·Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán definidas considerando la opinión de los funcionarios/as de las áreas o unidades afectadas.

·Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que el Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros.

·Además, el Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

·Se desarrollarán actividades que convoquen a toda la comunidad educativa, realizando focos temáticos pertinentes y con perspectiva de género, considerando situaciones que han sucedido con anterioridad, enmarcadas en los programas de trabajo de equidad de género.

Las jefaturas y funcionarios y funcionarias, se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández informará y capacitará a los funcionarios y funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante:

-Vía correo electrónico institucional, por parte de Desarrollo organizacional.

-Los responsables de informar serán:

Karla Ordoñez Romero, Encargada de Desarrollo Organizacional. correo electrónico: karla.ordonez@slepvalparaiso.cl y;

Gonzalo Gutiérrez Carrera, Analista de Desarrollo Organizacional. correo electrónico: gonzalo.gutierrez@slepvalparaiso.cl

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, en el programa preventivo del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.



Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los funcionarios y funcionarias (vía correo electrónico institucional) y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con:

- Karla Ordoñez Romero, Encargada de Desarrollo Organizacional. correo electrónico: karla.ordonez@slepvalparaiso.cl y;
- Gonzalo Gutiérrez Carrera, Analista de Desarrollo Organizacional. correo electrónico: gonzalo.gutierrez@slepvalparaiso.cl

En el siguiente recuadro, se presentan las medidas de prevención a implementar por parte del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández:

Medidas de prevención a implementar
Socialización y sensibilización de los alcances y los procedimientos asociados a la Ley 21.643 a los funcionarios y funcionarias, a través de correo electrónico institucional y banner institucional de página web.
Capacitación y formación a los funcionarios y funcionarias a través de curso PREVENIR (MINMUJERYEG/ Servicio Civil) en materias de herramientas y conocimientos para eliminar sesgos, cerrar brechas de género y erradicar todo tipo de discriminación en el Estado.
Ampliar la participación de los asistentes de la educación, en consejos técnicos ampliados, en capacitaciones y formación.
Proposición de un instrumento de evaluación del desempeño, que permita reconocer a las y los funcionarios de los establecimientos educacionales (co-construcción a mediano y largo plazo).
Capacitación y formación a apoderados/as, padres, madres y/o cuidadores/as, en materia de violencia en el trabajo, ejercida por terceros.
Capacitación y formación a través de charlas sobre estatutos y normativas asociadas a la ética y probidad administrativa, a los funcionarios y funcionarias del servicio.
Formación a Equipos directivos en materias de liderazgo respetuoso, gestión de violencia laboral, perspectiva de género, incivismo y vulneración de derechos fundamentales.

3. Mecanismos de seguimiento

El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández, con la participación (de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM, Equipos Directivos de Servicio Local; asociaciones de funcionarios, evaluarán anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

El mínimo evaluativo serán los siguientes indicadores que permitirán evaluar el impacto del protocolo:

- N° de denuncias desagregadas por sexo/género
- N° de acciones de prevención con perspectiva de género
- Porcentaje de personas capacitadas y sensibilizadas en materias de prevención.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en el servicio, ante Contraloría o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación. Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por los/as funcionarios/as, solicitándolo a:

- Karla Ordoñez Romero, Encargada de Desarrollo Organizacional. correo electrónico: karla.ordonez@slepvalparaiso.cl y;
- Gonzalo Gutiérrez Carrera, Analista de Desarrollo Organizacional. correo electrónico: gonzalo.gutierrez@slepvalparaiso.cl

El siguiente recuadro contiene ejemplos que deben adaptarse según la realidad del Servicio Local:

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores

III. Medidas de Resguardo de la Privacidad y la Honra de los Involucrados

El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández, establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos-, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. Difusión

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a los/as funcionarios/as, mediante los siguientes medios:

- Correos electrónicos Institucionales banner institucional en página web del servicio.
- Videoconferencias.
- Plataformas asincrónicas de formación (PREVENIR).

Asimismo, estas materias deberán ser incorporadas en sus reglamentos internos y debe ser entregado este insumo en los procesos de inducción, en conjunto con otros documentos institucionales.



28. Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de la Violencia en el Trabajo y del Acoso Laboral y Sexual del Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández

ÍNDICE

Introducción	4
Compromiso institucional	4
Objetivo del procedimiento	4
Normativa aplicable	4
Aspectos generales del procedimiento	5
A. Principios orientadores	5
B. Alcance	8
C. Conceptos y definiciones	9
1. Acoso sexual	9
2. Acoso laboral	10
3. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral	13
4. Riesgo laboral	13
5. Factores de riesgo psicosociales laborales	14
6. Conductas que vulneran la dignidad de las personas	16
7. Actos de discriminación	17
8. Violencia de género	18
9. Medidas de resguardo	18
10. Medidas correctivas	19
Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción de Violencia en el trabajo, Acoso Laboral y Sexual (VALS)	19
A. Intervinientes del proceso	19
B. Denuncia	20
1. Derechos del denunciante	20
2. Requisitos	21
3. Medios de presentación	22
C. Proceso sumarial	23
1. Instrucción	23



2.	Investigación	24
3.	Acusación	27
4.	Resolución	27
5.	Sanciones	28
6.	Impugnación	28
7.	Proceso Investigación de violencia en el trabajo (ejercida por terceros)	
Anexos		29



Introducción

En atención a los importantes avances, tanto a nivel internacional como nacional, en la regulación de los entornos laborales y los derechos de los trabajadores, en especial en el derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras a un entorno sano y seguro

Las instituciones del Estado requieren, para su mejor desarrollo, organizaciones con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos y con un resultado de servicios de calidad a la ciudadanía.

Según lo anterior, se hace esencial fortalecer a las instituciones del Estado, ya que son ellas las responsables de movilizar las políticas públicas destinadas a garantizar los Derechos Fundamentales de las personas que en ellas trabajan y la ciudadanía, consagrados en el artículo 19º de la Constitución Política de la República, en especial, el derecho a la vida e integridad física y psíquica, previsto en el N° 1 del citado precepto.

La promulgación de la ley 21.643, llamada, ley Karin, modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, que destaca que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

La ley 21.643, modifica el artículo 2º del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género". Este marco normativo implica la adopción de medidas que promuevan la igualdad y erradiquen la discriminación, rechazando cualquier conducta de acoso sexual, laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Además el Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).

De lo anterior, es de destacar la ley 21.675, que señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia. Esta ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra toda mujer, en razón de su género. Para alcanzar esos objetivos, esta ley regula medidas de prevención, protección, atención, reparación y de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en razón de su género, y considera especialmente las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan hallarse. Se señala en el artículo 6 de esta ley, que la violencia en el trabajo se entenderá como toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador.

En este contexto, el Instructivo Presidencial N°001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado del 26 de enero de 2015, en adelante IP, indica dentro de sus



Principios Orientadores que “Aspiramos a un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar”.

Con relación a ambientes laborales, el IP indica que las instituciones deberán “Generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejor desempeño de las personas que trabajan en las instituciones públicas”.

Por esta razón, para prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas, el Servicio de Educación Pública Valparaíso-Juan Fernández, establece entre otras acciones, este mecanismo de control social dentro de la organización y especialmente un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y buen trato al interior del servicio disponiendo de los instrumentos adecuados para asistir a las personas que trabajan en la institución, en caso que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realicen las denuncias en forma oportuna y apropiada a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.

Compromiso institucional

El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández se compromete a ejercer su función pública propendiendo al respeto de todas las personas, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Tomado, para este fin, todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción, generando así, un ambiente laboral basado en el respeto, el buen trato y la protección de los derechos fundamentales, procurando garantizar, la protección de la dignidad y el buen trato de todas las personas.

El Servicio de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández declara como sus valores institucionales los principios por los cuales se guiará para actuar frente a las denuncias por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

Nuestro servicio, reconoce que el acoso y la violencia pueden derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlas.

Objetivo del procedimiento

El presente procedimiento tiene como objetivo establecer los canales de denuncia e investigación y sanción, elaborado de acuerdo con la normativa vigente y con pleno cumplimiento el debido proceso. Así mismo, busca dar a conocer los canales y procesos de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo y el acoso laboral y sexual en el Servicio de Educación Pública de Valparaíso. Por último, pretende apoyar en la generación de ambientes laborales basados en



el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejor desempeño de las personas que trabajan en la institución.

Normativa aplicable

El presente procedimiento de denuncia, investigación y sanción de la violencia en el trabajo y el acoso laboral y sexual se remite al siguiente marco jurídico:

1. Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”.

2. Ley Nº 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el Principio de Probidad Administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.

3. Decreto Nº122, que promulga el Convenio Nº190 sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo.

4. Ley Nº21.643, que modifica el Código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

5. Ley 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de género.

6. Ley Nº 21.592, que establece un Estatuto de Protección en Favor del Denunciante.

7. Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).

8. Ley Nº 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

9. Ley Nº 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, Artículo 17, que establece la forma en que deben formular las quejas o denuncias en contra de un profesional de la educación.

10. Ley Nº 21.109, Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, Artículo 18, que prohíbe a los asistentes de la educación realizar cualquier acto atentatorio de la dignidad de los demás integrantes de la comunidad educativa, considerándose acciones de este tipo el acoso sexual y la discriminación arbitraria (letra K) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (letra L).

Aspectos generales del procedimiento

A. Principios orientadores

Los procedimientos a que se refiere este documento deberán guardar una estricta sujeción a los siguientes principios:

a) *Confidencialidad*: Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de denuncia, investigación y sanción de violencia en el trabajo y de acoso laboral y sexual. Asimismo, el Servicio

deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud de los artículos 46 inciso 2° de la Ley No 18.575 y 119 inciso 2° de la Ley No 18.834. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia, la Dirección del Trabajo o la Contraloría General de la República en el ejercicio de sus funciones.

b) *Imparcialidad*: Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación de procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de perjuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

c) *Probidad administrativa*: El principio de la probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

De este modo, se deben tener presente los numerales 9 y 10 del artículo 62 de la Ley No 18.575, que establecen, que se contraviene especialmente el principio de probidad administrativa al ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo; y al efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

d) *Celeridad*: El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso del fiscal que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

e) *Razonabilidad*: El procedimiento de denuncia Investigación y sanción debe respetar el criterio lógico y congruencia que garantice que las decisiones que se adoptan sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes. En esta materia el artículo 35 de la Ley No 19.880, señala respecto de la prueba que, los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento, podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho, apreciándose en conciencia. Entendiéndose la expresión “en conciencia” como sana crítica, forma de valoración atendiendo a las reglas del correcto entendimiento (reglas de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados).

f) *Debido proceso*: El procedimiento de denuncia, investigación y sanción debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo sus derechos a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

g) *Colaboración*: Durante la investigación el fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite, en atención a lo dispuesto en el artículo 135 de la Ley No 18.834.

h) *Igualdad de género*: Iguales derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

i) *Perspectiva de género*: Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

j) *No discriminación*: El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencia, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberá considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueda encontrarse la persona trabajadora.

k) *No revictimización o no victimización secundaria*: Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuesta por el Servicio deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, las personas afectadas se vean expuestas a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se pueden generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de denuncia, investigación y sanción, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

Sumado a esto, de conformidad a lo establecido en el artículo 3 de la Ley N°21.675, quien ejerza una función pública deberá tener en especial consideración los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos.

B. Alcance

El presente procedimiento será aplicable para todas las personas que trabajan o trabajaron en y/o para el Servicio de Educación Pública de Valparaíso-Juan Fernández, es decir, los funcionarios/as, docentes, asistentes de la educación y todos los estamentos que conforman el servicio, además, de aplicarles a aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa, así también, respecto de las personas en formación (pasantes, practicantes y/o aprendices).

Siendo aplicable a las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y en las demás normas aplicables, que tengan lugar:

- a. En el lugar de trabajo,
- b. En los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo,
- c. En los lugares donde se paga al funcionario/a o trabajador/a, donde éste toma un descanso o donde come,
- d. En lugares donde el trabajador utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y en vestuarios,



- e. En viajes, desplazamientos, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo,
- f. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo,
- g. En alojamiento proporcionado por el empleador, y
- h. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

C. Conceptos y definiciones

Para los efectos de este procedimiento, se entenderá por:

1. *Acoso sexual*

“Entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

Para que una conducta se considere como constitutiva de acoso sexual, sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos, por cualquier medio, deben encontrarse los siguientes elementos:

- a. Que se realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual.
- b. Que el requerimiento no sea consentido por quien lo recibe, esto implica que no haya una manifestación de voluntad expresa, por parte del o la funcionaria afectada, de aceptación al requerimiento.
- c. Que exista una amenaza o perjuicio en la situación laboral o de las oportunidades en el empleo de la víctima.

El acoso sexual implica entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable.

Además de ser una conducta ilícita pluriofensiva, en cuanto a que puede afectar diversos derechos fundamentales, tales como la integridad física y psíquica, la intimidad, la honra y la no discriminación, necesariamente debe ser reconocida como conducta de violencia de género dentro ámbito laboral.

De esta forma, y bajo la perspectiva de género como eje rector de la interpretación de la normativa, este aspecto debe ser tenido a la vista especialmente al evaluar el alcance de la definición, permitiendo determinar si una situación queda comprendida en esta categoría, considerando, a modo de ejemplo, que los mismos hechos podrán tener un impacto distinto o variar su intensidad según quien sea la persona afectada o quien ejerce la conducta, en relación con su contexto, siendo el elemento de género determinante en esta materia.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- a. Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.



- b. Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- c. Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- d. Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- e. En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

2. *Acoso laboral*

“Entendiéndose por tal toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

Para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral, sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos, por cualquier medio, deben encontrarse los siguientes elementos:

- a. Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;
- b. Haberse producido una vez o en forma reiterada;
- c. Ser realizada por cualquier medio;
- d. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.

Para esto, se entenderá que genera menoscabo, maltrato o humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

Este último aspecto será especialmente relevante para identificar cuando nos encontramos frente a una conducta de acoso laboral, toda vez que la conducta que se busca erradicar y sancionar es aquella que genera un efecto específico en las personas afectadas, a saber, el menoscabo, maltrato o humillación o amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades de empleo.

A lo anterior cabe agregar que, al utilizar la expresión "... o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo", el legislador ha entendido que la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando se ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en la situación de la persona al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un



ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

En concordancia con lo sostenido en este último párrafo, y bajo la óptica de la perspectiva de género como principio fundante de las relaciones laborales, debe considerarse dentro del acoso laboral aquellas conductas "cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón a su género", es decir, lo que se ha denominado acoso sexista.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- a. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- b. Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- c. El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona o usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- d. Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- e. Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
- f. Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- g. Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- h. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- i. Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- j. Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- k. En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

- Sentidos en que puede presentarse el acoso (laboral o sexual)

a. Horizontal: Es aquella conducta ejercida por funcionarios o trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro del Servicio.

b. Vertical descendente: Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquico superior en el Servicio, la que puede estar determinada por su grado, cargo o posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

c. Vertical ascendente: Es aquella conducta ejercida por una o más funcionarios o trabajadores, dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquico superior en el Servicio, la que

puede estar determinada por su grado, cargo o posición, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.

d. Mixto o complejo: Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, que en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conductas de acoso. También puede resultar en aquellas circunstancias en que coexisten acoso vertical ascendientes y descendientes.

3. Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

“Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”. (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

Por ejemplo:

- a. Gritos o amenazas,
- b. Uso de garabatos o palabras ofensivas,
- c. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas,
- d. Robos o asaltos en el lugar de trabajo, u
- e. Otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte.

Adicionalmente, en el contexto del deber del empleador de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores se debe realizar una adecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales.

4. Riesgo laboral

Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufren un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

5. Factores de riesgo psicosociales laborales

Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad del Servicio, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas funcionarias o trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta

eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador. Se entiende por estos comportamientos, como:

a. Comportamientos incívicos:

El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales de manera de prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe entre otros, promover ambientes laborales que tiendan a:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla;
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral;
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos;
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

b. Sexismo:

Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género, el sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil o inconsciente o benévolo hacia las mujeres.

El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos de sexismo hostil pudiesen ser:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición;
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición;
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades;
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto que, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”;
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”;
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión.

Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

6. Conductas que vulneran la dignidad de las personas

Es un concepto amplio llamado violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, terror psicológico, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y acoso laboral. Corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, y políticas, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece; actúa una víctima (o víctimas) y un victimario/a (o victimarios/as).

Constituye una alta fuente de discriminación y de estigmatización, ya que afecta tanto a víctima como a victimario: si no se comprueba el hecho, siempre quedará la sospecha que el acusado como victimario efectivamente ejercía violencia pero no pudo ser comprobada; y para la posible víctima, al no ser comprobados los hechos, podría surgir la idea o el prejuicio de que era una persona sensible o conflictiva, o podría pensarse que la supuesta víctima deliberadamente formuló una denuncia irresponsablemente o infundada. Estas conductas pueden darse de forma interna, es decir, producirse dentro de la organización, y también de forma externa, por ejemplo, entre trabajadores y externos a la institución o entre el personal y clientes o pacientes, proveedores y el público/usuarios. Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a víctima y victimario, porque cuando se producen los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ve involucrada y dañada.

7. Actos de discriminación

“Son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Inciso 4° del art. 2 del Código del Trabajo).

“La discriminación es un concepto valórico determinado, que importa la idea de un tratamiento desigual injustificado, que carece de fundamentación objetiva y razonable que permita entender el por qué y la finalidad de la desigualdad. Así, la discriminación es una conducta que implica distinguir a dos personas a base de un criterio elegido por el agente y que es calificado como injustificado o arbitrario” (Eduardo Camaño, 2005).

En este sentido, cabe destacar que se mantiene dentro de la definición legal que el acto constitutivo de discriminación debe tener por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, lo que debe ser evaluado para efectos de determinar si un acto debe ser considerado como tal.

Respecto de las categorías sospechosas de discriminación que se establecen, se permite la incorporación de otras categorías que no han sido consagradas explícitamente. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha considerado que existe clasificación sospechosa cuando:

- a. Se cierne sobre un grupo que históricamente ha tenido una penetrante discriminación en contra de su clase,
- b. Ha sido estigmatizada por efecto de la clasificación, cuando la clasificación está basada en un estatus inmutable o basada en condiciones que la persona no puede controlar,
- c. La discriminación construye un efecto que asila a las personas discriminadas generando un debilitamiento de sus derechos civiles y fundamentales.

8. Violencia de género

“Es violencia de género cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, donde quiera que ocurra, ya sea en el ámbito público o privado; o una amenaza de ello. También será considerada violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras” (art. 5 Ley Nº 21.675).

La violencia en contra de las mujeres en razón de su género puede presentarse en diversas formas, en relación a la materia de este procedimiento, cobra vital importancia la violencia en el trabajo, que consiste en toda acción u omisión, cualquiera sea la forma en la que se manifieste, que vulnere, perturbe o amenace el derecho de las mujeres a desempeñarse en el trabajo, libres de violencia, provenga del empleador o de otros trabajadores. Comprende a todas las trabajadoras formales o informales, que presten servicios en la empresa en forma directa o bajo el régimen de subcontratación o servicios transitorios, practicantes o aprendices, así como aquellas trabajadoras que ejercen autoridad o jefatura en representación del empleador (art. 6 Ley Nº 21.675).



Frente a las denuncias por hechos de violencia de género contra las mujeres se deberán cumplir las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria, de la forma determinada en el artículo 30 Ley N° 21.675).

9. Medidas de resguardo

Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del fiscal en el curso del sumario para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización del funcionario o trabajador, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en este procedimiento, según corresponda.

10. Medidas correctivas

Son aquellas medidas que se implementan por el Servicio para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme a este procedimiento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en la vista fiscal y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del Protocolo de Prevención de Violencia en el trabajo y de Acoso Laboral y Sexual. Esto sin perjuicio de que el Director Ejecutivo establezca, justificadamente, otras medidas diversas a las planteadas por el fiscal en su vista.

Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral y Sexual.

A. Intervinientes del proceso

Los intervinientes del proceso son aquellas personas o instituciones, o sus representantes, que participan en el procedimiento.

1. *Denunciado/a*: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia, quien eventualmente manifiesta actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes, hacia otro/a funcionario/a del establecimiento y que ha sido señalado/a por el/la denunciante como el/la responsable de los hechos relatados que constituirían maltrato o acoso laboral y/o sexual.

2. *Víctima*: Funcionario(a), trabajador(a) o estudiante en práctica afectado por las supuestas conductas de violencia, acoso laboral o sexual.

3. *Denunciante*: Víctima o un(a) tercero(a) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia, acoso laboral y/o sexual, ratificando la denuncia con su firma.

4. *Orientador/a de denuncia*: Son los(as) funcionarios(as) elegidos(as) o designados(as), según el presente procedimiento, para brindar la primera acogida a los/as funcionarios/as que presentan una denuncia por violencia o acoso. Su función será orientar e informar a la persona denunciante, entrevistarla y acogerla con actitud respetuosa y exenta de prejuicios. No le compete admitir o desestimar la denuncia, sino canalizarla hacia la autoridad competente. La



persona denunciante decide si acude a esta instancia (quiénes dentro de la orgánica del sistema podrían desarrollar esta función).

5. *Autoridad competente receptor/a de denuncia:* Director(a) de Servicio facultado(a) con potestad sancionatoria. Es quien recibe la denuncia y evalúa si admite o desestima, designa fiscal mediante resolución y gestiona que el proceso disciplinario se efectúe con eficiencia. Es quien finalmente decide el resultado de un proceso disciplinario (sanciones, absolución o sobreseimiento), en base a la propuesta del o la fiscal. Para casos especiales existirá receptores(as) sin potestad sancionatoria, quienes derivarán la denuncia a la autoridad competente.

6. *Fiscal o investigador/a:* Funcionario(a) designado(a) por la autoridad competente, debe pertenecer a un establecimiento distinto. Debe tener igual o mayor grado o jerarquía que él o la denunciado(a). También puede ser funcionario/a de otro Servicio Público. Está a cargo de la investigación, con amplias facultades para ello, debiendo ser capacitado/a para ejercer su rol y es quien propone el resultado final del proceso disciplinario para ser decidido por la autoridad competente.

7. *Actuario/a:* Funcionario(a), designado(a) por el o la fiscal. Debe pertenecer a un establecimiento o centro de responsabilidad distinto a aquel en donde ocurrieron los hechos; tiene la calidad de ministro/a de fe y certifica todas las actuaciones del sumario.

B. Denuncia

1. Derechos del denunciante

En los procedimientos de investigación de acoso laboral o sexual los funcionarios denunciadores tendrán los siguientes derechos:

a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo, sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto de acoso laboral o sexual, que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.

b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el



Director Ejecutivo, y si éste se encuentra implicado en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subrogue.

c. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciera, registrará su última calificación para todos los efectos legales.

Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a este derecho.

d. En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el funcionario público denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda, que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.

e. Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

2. Requisitos

La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

a. Identificación y domicilio del denunciante, siendo improcedente, efectuar denuncias anónimas.

b. La narración circunstanciada de los hechos.

c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.

d. Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

e. Deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante, si éste no pudiere firmar, podrá solicitarle a un tercero que lo haga.

Las denuncias que no cumplan con los requisitos antes señalados podrán tenerse por no presentadas. En este sentido, para facilitar las denuncias se pone a disposición el formulario de denuncia establecido para este procedimiento (ver Anexo 1).

3. Medios de presentación

Las denuncias deben ser realizadas en forma escrita, debiendo enviarse y estar dirigidas al Director/a Ejecutivo/a, que es la única persona facultada para instruir el procedimiento disciplinario correspondiente, en un sobre cerrado y de carácter confidencial. En caso de que la denuncia se realice en forma verbal, la persona encargada de orientar deberá facilitar los medios y la ayuda necesaria para que la persona denunciante pueda presentar debidamente la denuncia,



valiéndose del formulario de denuncia de violencia en el trabajo y de acoso laboral y sexual (ver anexo 1).

También podrán recibir denuncias la Oficina de Partes o el Área de Desarrollo Organizacional del SLEP, estas instancias de recepción cumplen una función exclusivamente canalizadora, no correspondiéndole tomar conocimiento del contenido de las denuncias y, mucho menos, pronunciarse al respecto.

El receptor deberá:

- a. Entregar información, aclarar, guiar al denunciante en todo el proceso de la denuncia,
- b. Registrar la admisión de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante y entregar copia de dicho registro, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta. Siempre, en estricto respeto de los principios de dignidad de la persona, confidencialidad e imparcialidad.
- c. Procurar, una vez recibida la denuncia, su envío con celeridad y confidencialidad al Director Ejecutivo.

En el caso de denuncia en contra de la máxima autoridad del Servicio, por un posible acto de acoso laboral o sexual, ésta deberá ser canalizada hacia la Contraloría General de la República de la siguiente forma:

El artículo 8° de la resolución exenta N° 922, de 2023, de este origen, que formaliza el procedimiento de tramitación de reclamos funcionarios, indica que la Contraloría General podrá atender los reclamos en que el interesado no se haya dirigido previamente al servicio, cuando en los hechos pudieren estar involucrados el jefe de servicio, altos directivos o alguno de los funcionarios que deban tramitar las denuncias; cuando involucren a más de un servicio; y, en general, cuando existan razones fundadas que desaconsejen presentar la denuncia ante el propio servicio.

Una vez formalizada la denuncia conforme a las exigencias expuestas, el Director Ejecutivo tendrá 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho plazo no se ha pronunciado, la denuncia se tendrá por presentada.

Por otro lado, la Contraloría General ha resuelto en el dictamen N° E350740 de 2023 que, en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante esta resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual.

Cabe destacar, que el Área de Desarrollo Organizacional del Servicio, mantendrá informados a los denunciantes acerca de los avances de los procesos administrativos en que se encuentran sus denuncias.



El Director Ejecutivo deberá informar semestralmente los canales que mantiene el servicio y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público, adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

4. Denuncias falsas

Presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados, es una vulneración grave al principio de probidad administrativa, sancionable con la medida disciplinaria de destitución, lo cual deberá ser determinado a través del respectivo procedimiento disciplinario.

Sin perjuicio, de la responsabilidad penal de la persona que maliciosamente presentare una denuncia por la cual se impute falsamente a otra persona un hecho determinado constitutivo de delito, infracción administrativa o infracción disciplinaria, en los términos de los artículos 211, 211 bis y 211 ter del Código Penal.

C. Proceso sumarial (acoso laboral y sexual)

1. Instrucción

El proceso sumarial comienza con la denuncia, en base a la cual, el Director Ejecutivo, desde que la recibe, podrá resolver dentro de 3 días hábiles:

- a. Desestimarla, mediante una resolución fundada, la que deberá ser notificada dentro del plazo de 5 días hábiles a la persona denunciante, quien podrá ejercer el derecho de reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el Estatuto Administrativo, dentro del plazo de 10 días hábiles desde que tuvieron conocimiento de la resolución. La decisión de desestimar una denuncia implica la abstención de toda investigación.
- b. Ordenar la apertura del sumario, mediante resolución, en la cual designará al fiscal que estará a cargo del mismo, el que deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario involucrado en los hechos. En caso de que el sumario se ordene por actos de acoso laboral o sexual, deberá preferentemente designarse como fiscal a un funcionario/a que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. Aceptado el cargo por el fiscal, deberá designar un actuario, mediante resolución fiscal, el que tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.

Sin perjuicio de las facultades del Director Ejecutivo de proceder de oficio, en primer lugar, por propia iniciativa, de conformidad al artículo 29 de la Ley Nº19.880 y; en segundo lugar, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad



deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan, de conformidad al artículo 90 de la Ley N°19.834.

2. Investigación

a. Medidas de resguardo del fiscal

En caso de haber sido instruido sumario administrativo por hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral o sexual, el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, en consideración de la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran:

- Separación de los espacios físicos,
- Otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana,
- Disminución del tiempo de la jornada,
- Cambio de la dependencia jerárquica,
- Teletrabajo,
- Resguardo del clima laboral,
- Evitar la ventilación de información y la revictimización,
- Suspensión o traslado del denunciado.
- Evitar que denunciante y denunciado tengan acceso a procesos de selección, evaluación de desempeño y otros que eventualmente puedan afectar la imparcialidad.

Límites a las medidas de resguardo:

- Se extienden durante la vigencia del procedimiento disciplinario y hasta que este se encuentre afinado.
- No pueden causar perjuicio de difícil o imposible reparación a los interesados, o que impliquen violación de derechos amparados por la Constitución o las leyes.
- Deben observar el principio de proporcionalidad.
- Podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a petición de parte, en virtud de circunstancias sobrevinientes o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción.

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

Por otra parte, y en virtud de lo establecido en el artículo 32 inciso 2° de la Ley N°19.880, con anterioridad a la iniciación del procedimiento administrativo, el Director Ejecutivo, de oficio o a petición de parte, en los casos de urgencia y para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización del funcionario o trabajador, podrá adoptar las medidas provisionales correspondientes, existiendo elementos de juicio suficientes para ello, especialmente en lo referente a la atención psicológica temprana. Estas deberán ser confirmadas,



modificadas o levantadas por el fiscal una vez iniciado el procedimiento, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.

b. Gestiones indagatorias

El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite. Dentro de estas facultades se encuentra la toma de declaraciones, confesiones, careos (en cuanto no representen una revictimización para la víctima), ratificaciones, recopilación y agregación de documentos, inspecciones personales (contexto espacial), solicitud de informes a peritos, escrituración de presunciones basadas en antecedentes.

Las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación.

Los funcionarios citados a declarar por primera vez ante el fiscal, en calidad de inculpados, serán apercibidos para que dentro del segundo día formulen las causales de implicancia o recusación en contra del fiscal o del actuario. Son causales de recusación:

- Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados; y
- Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados.

La investigación durará 20 días hábiles, prorrogables a 60 en caso de haber diligencias pendientes no cumplidas por fuerza mayor.

Como resultado de la investigación el fiscal declara deberá decir si cerrada la investigación por falta de antecedentes que permitan establecer responsabilidad en los hechos investigados o por ser inocente la persona denunciada; o que existen antecedentes que permiten establecer la existencia de responsabilidad de alguno de los inculpados, susceptible de ser perseguida administrativamente.

En el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento, el Director Ejecutivo estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición.

- En caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de 5 días.
- En caso de aprobarla, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral y sexual, dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de que el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada en conformidad a lo señalado en el artículo 131 de la Ley Nº18.834.



3. Acusación

La etapa de acusación se conforma de la siguiente manera:

- a. Formulación de cargos: existiendo antecedentes que permiten establecer la existencia de responsabilidad, el fiscal notificará al inculpado, según lo señalado en el artículo 131 del Estatuto Administrativo, de los cargos que en su contra se formulan.

El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado, para el abogado que asumiere su defensa, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones. Ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.

- b. Presentación de descargos, luego de notificado de los cargos, el inculpado tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

- c. Vista fiscal: recepcionados los descargos o vencido el plazo del período de prueba el fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen (vista fiscal) en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar. Así mismo, podrá proponer que, respecto de la persona funcionaria a quien se aplique la medida de destitución por actos constitutivos de acoso laboral, se le exima de cumplir la inhabilidad de 5 años establecido en el artículo 12 letra e), no siendo posible proponer ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años, exención que por ningún motivo podrá ser aplicable respecto del mismo Servicio.

4. Resolución

Emitida la vista, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al Director Ejecutivo, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso. La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado.

No obstante, el Director Ejecutivo podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones.

Ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.



Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral o sexual, deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Área de Gestión de Personas del Servicio en conjunto con la jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como, por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas al clima laboral.

El acto que sobresee, absuelve o aplica medidas disciplinarias en contra de funcionarios del primer nivel jerárquico del Servicio, respecto a hechos constitutivos de acoso laboral o sexual, está sujeto a toma de razón.

5. Sanciones

Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa las conductas de violencia en el trabajo y de acosos laboral y sexual, que sufran las personas funcionarias en los términos del artículo 2 de Código del Trabajo.

Las medidas disciplinarias de que pueden ser objeto los inculpados en un procedimiento sumario instruido en el SLEP, dependerán de si pertenecen al programa 01, es decir, aquellos que se rigen por el Estatuto Administrativo o; al programa 02, es decir, aquellos que se rigen por el Estatuto de los Profesionales de la Educación o por el Estatuto de los Asistentes de la Educación.

De este modo, los funcionarios del 01, en virtud del artículo 121 del Estatuto Administrativo, podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de censura, multa, suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses y destitución, y los funcionarios del 02, en virtud del artículo 72 letra b) del Estatuto Docente y del artículo 33 letra c) del Estatuto de los Asistentes de la Educación, sólo podrán ser objeto de la medida disciplinaria de destitución, es decir, que estos sumarios únicamente podrán terminar en destitución o sobreseimiento.

Siempre teniendo en cuenta que contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa el ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y los funcionarios en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.

Para la determinación de la sanción, en especial respecto de la destitución, se deberá atender con especial diligencia al principio de proporcionalidad.

Ejecutar acciones de hostigamiento en contra de cualquier persona que efectúe una denuncia de acuerdo a lo previsto en la ley, o declare como testigo en una investigación administrativa o ante la justicia, afectando su indemnidad o estabilidad en el empleo, su vida o integridad, su libertad o su patrimonio, o que produzca la misma afectación respecto de un



miembro de su familia, constituye una falta grave al principio de probidad administrativa, sancionable con la medida disciplinaria de destitución.

6. Impugnación

En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá recursos de reposición, el que deberá ser fundado e interpuesto ante el Director Ejecutivo, en el plazo de cinco días contados desde su notificación, debiendo ser fallados dentro de los cinco días siguientes.

Al ser el SLEP un servicio descentralizado no cabe el recurso de apelación, ya que este solo procede en el supuesto que exista subordinación jerárquica.

7. Portal de atención de reclamos funcionarios de la Contraloría General de la República.

Para los efectos de interponer los reclamos relacionados con la tramitación de las denuncias y procedimientos disciplinarios relativos a acoso sexual o laboral y violencia en el trabajo, la CGR ha dispuesto el Portal de Atención de Reclamos Funcionarios, el cual se encuentra en línea en www.contraloria.cl/upd.

C. Proceso Investigación (violencia en el trabajo ejercida por terceros)

1. Instrucción

El proceso de investigación comienza con la denuncia, en base a la cual, el Director Ejecutivo, dentro del plazo de 3 días hábiles desde recibida, ordena la apertura de una investigación, mediante resolución, en la cual designará al investigador que estará a cargo de la misma.

El Director Ejecutivo deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de la o las personas involucradas, en consideración de la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la víctima y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran:

- Otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana,
- Disminución del tiempo de la jornada,
- Otras que, de oficio o a petición de parte, considere pertinentes.

2. Investigación

El funcionario investigador tendrá un plazo de 5 días para recabar los antecedentes de los hechos, de los cuales levantará un informe con la siguiente información:

- Individualización de la víctima, nombre completo, cédula de identidad, domicilio, cargo.
- De ser posible, la individualización de la persona denunciada, nombre, cédula de identidad, domicilio.



- Antecedentes recopilados, relación de los hechos del denunciante y víctima (en tanto no produzca revictimización), testimonios, documentación relacionada, imágenes o videos, entre otros.
- Propuesta de medidas correctivas, si corresponde.

3. Denuncias y medidas correctivas

Concluida la investigación el investigador elevará el informe al Director Ejecutivo, el cual contará con un plazo de 3 días para resolver, en base a los resultados de la investigación u ordenar que se complete la investigación en un plazo máximo de 3 días.

En caso de resolver la existencia de hechos constitutivos de violencia, se deberán tomar las medidas correctivas necesarias para procurar evitar incidentes similares; y en caso de existir hechos que puedan ser constitutivos de falta, crimen o simple delito penal, se deberá realizar inmediata denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y/o Policía de Investigaciones, sin perjuicio de la función del Servicio de presentar querrela respecto de los delitos perpetrados contra los profesionales y funcionarios de los establecimientos de su dependencia.



ANEXO N°1 Formulario de Denuncia Maltrato, Acoso laboral y Sexual

Formulario de Denuncia Maltrato, Acoso Laboral y Sexual

INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD.

Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- **Acoso Sexual**
- **Acoso Laboral**
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral**
- **Otra conducta que atente a la dignidad de las personas**

IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE.

Datos de Identificación respecto a quien REALIZA la denuncia:

Marque con una "X" la alternativa que corresponda

----- **Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acosolaboral y sexual).**

----- **Denunciante: Persona (un tercero del servicio) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones.**

Datos personales del DENUNCIANTE (sólo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA): **Nombre completo:** _____

Cargo que desempeña: _____

Establecimiento, Departamento, Área de desempeño: _____

Correo electrónico institucional: _____

Datos personales de la VÍCTIMA:

Nombre completo: _____

RUT: _____



Dirección particular: _____

Región / Comuna: _____

Teléfono de contacto: _____

Correo electrónico institucional: _____

Datos de la VÍCTIMA respecto a la organización:

Cargo que desempeña: _____

Establecimiento, Departamento, Área de desempeño: _____

Datos personales del DENUNCIADO/A – VICTIMARIO/A (En caso de acoso laboral o sexual)

Nombre completo: _____

Cargo que desempeña: (En caso de acoso laboral o sexual): _____

Establecimiento, Departamento, Área de desempeño: _____

Datos personales del DENUNCIADO/A – VICTIMARIO/A (En caso de violencia ejercida por terceros)

Nombre completo: _____

Vínculo o conexión del tercero (Ponga X al que corresponda)

Apoderado/a: _____

Madre/padre o cuidador legal: _____

Trabajador de empresa contratista o subcontratista: _____

Empresa o Establecimiento (cuando corresponda): _____

Otro: _____



RESPECTO A LA DENUNCIA

**Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A respecto a la Víctima:
Marque con una "X" la alternativa que corresponda:**

- Nivel Superior
- Igual Nivel Jerárquico
- Nivel Inferior
- Tercero ajeno a la relación laboral

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima? Marque con una "X" la alternativa que corresponda:

- Sí
- No

**¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A trabaja o se relaciona directamente con la Víctima?
Marque con una "X" la alternativa que corresponda:**

- Sí
- No
- Ocasionalmente

**¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A ha puesto en conocimiento de su superior inmediato esta situación?
Marque con una "X" la alternativa que corresponda:**

- Sí
- No



NARRACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - por el/la presunto/a acosador o violentador denunciado. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

Señale desde hace cuánto tiempo es víctima de acciones de violencia o acoso:

Señale individualización de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas.

**(Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia).
(Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta)**

Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieran información de lo acontecido - Testigos -. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia: Marque con una "X" la alternativa que corresponda:



- Ninguna evidencia específica
- Testigos
- Correos electrónicos
- Fotografías
- Video
- Otros Documentos de respaldo

Si respondió "Otros Documentos de respaldo", favor señale cuál/es:

Observaciones:

Nombre y Firma del/la Denunciante

Fecha ____/____/____



ANEXO N°2 Declaración Individual de Accidente Escolar.



INSTRUCCIONES PARA EL REGISTRO DE LA INFORMACIÓN DEL FORMULARIO 0374-3

DECLARACION INDIVIDUAL DE ACCIDENTE ESCOLAR N° _____

Se llevará una numeración correlativa anual del Establecimiento. De igual forma lo hará el Servicio de Salud, Servicio Delegado, Caja de Previsión o Mutual desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año.

A. INDIVIDUALIZACION DEL ESTABLECIMIENTO

- Anotar el nombre del Establecimiento Educacional, la ciudad en que está ubicado y la comuna a que pertenece.
- Anotar en el cuadro el número 1 si el Establecimiento es fiscal o municipal, y un 2 si es particular.
- Indicar el curso. Nivel de Enseñanza (Básico, Medio, Universitario) y Horario de clases (Diurno, Vespertino, Nocturno)
- Señalar fecha en que se registraron los datos (Día, Mes, Año)

B. INDIVIDUALIZACION DEL ACCIDENTADO

- Nombre: Indicar Apellido Paterno, Materno y Nombres del Accidentado.
- Sexo: Marque en el cuadro con un 1 si es masculino o un 2 si es femenino.
- Año de Nacimiento: Señale los dos últimos dígitos del año de nacimiento del accidentado.
- Edad: Añote los años cumplidos a la fecha del accidente.
- Residencia Habitual: Indicar el domicilio del accidentado: Calle, Número, Población o Villa, Comuna, Ciudad.

C. INFORME SOBRE EL ACCIDENTE

- Señale la Hora y Minutos, Año, Mes y Día en que se produjo el Accidente, en los recuadros correspondientes.
- Día accidente: Anotar en el recuadro el número que corresponda al día de la semana en que se produjo el accidente.
- Accidente: Anotar en el recuadro un 1 si el accidente fue trayecto o 2 si fue en la Escuela.
- En caso de ser accidente de trayecto, señale a dos testigos (a, b) con sus respectivos números de Cédula de Identidad.
- Circunstancias del Accidente: Precise el sitio y anote si se debió a golpe con o por, golpe contra, caída a diferentes niveles, contactos con, atrapamientos, debido a exposición, sobreesfuerzo, u otros.
- Firma y timbre del rector o representante del establecimiento educacional. EVITANDO TAPAR CASILLEROS DE CODIFICACION O DATOS CONSIGNADOS

Para ser llenado por Establecimiento Asistencial

D. NATURALEZA Y CONSECUENCIA DEL ACCIDENTE

- Establecimiento Asistencial: Indica el Nombre del Establecimiento
- Código del Servicio: Anotar el número del Servicio de Salud al que pertenece, y el código del Establecimiento. (Ejemplo: Hospital Curicó se codifica 16-100)
- Diagnóstico Médico: Añote todos los diagnósticos consignados por el Médico tratante que tenga relación con la Actividad del Accidentado.
- Codificación: CODIFICAR EL DIAGNÓSTICO
- Parte del cuerpo afectada: De responsabilidad del Médico tratante, anotar parte del cuerpo afectado
- Hospitalización: Anotar en el cuadro un 1 si se hospitalizó el accidentado o un 2 si No se hospitaliza
- Total días Hosp.: Si hospitalización fue = 1 anotar en recuadros el número de días de hospitalización. Para calcular TOTAL DIAS HOSP., se debe sacar la diferencia entre fecha de Egreso y fecha de Ingreso al hospital
- Incapacidad: Anotar en el recuadro 1 si estuvo Incapacitado el accidente o un 2 en caso contrario
- Total Días Incapacidad: Si Incapacidad fue = 1 anotar en el recuadro el número de días de incapacidad otorgados por el médico
- Tipo de Incapacidad: En el recuadro coloque el número que corresponda al tipo de Incapacidad
- Causa de Cierre del Caso: En el recuadro coloque el número que corresponda a la causa de cierre del Caso
- Fecha de Cierre del Caso: Coloque en los recuadros correspondientes DIA, MES Y AÑO en que se cerró el Caso
- Firma del estadístico para conformidad de los datos. EVITANDO TAPAR CASILLEROS DE CODIFICACION O DATOS CONSIGNADOS.



DECLARACION INDIVIDUAL DE ACCIDENTE ESCOLAR

N°

Antes de registrar los datos lea las instrucciones al reverso

FISCAL O
MUNICIPAL = 1
PARTICULAR = 2

A. INDIVIDUALIZACION DEL ESTABLECIMIENTO

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO _____ CIUDAD _____ COMUNA _____

CURSO _____ HORARIO _____

FECHA REGISTRO DE LOS DATOS
DIA _____ MES _____ AÑO _____

SEXO
M = 1 AÑO NACIMIENTO _____ EDAD _____
F = 2

APELLIDO PATERNO _____ APELLIDO MATERNO _____ NOMBRES _____

RESIDENCIA HABITUAL:

CALLE _____ NUMERO _____ POBLACION/VILLA _____ COMUNA _____ CIUDAD _____

C. INFORME SOBRE EL ACCIDENTE (FECHA, HORA Y DIA DE LA SEMANA EN QUE SE ACCIDENTO)

HORA _____ MIN. _____ AÑO _____ MES _____ DIA _____

TESTIGOS: (EN CASO DE TRAYECTO)

DIA ACCIDENTE
LUNES = 1
MARTES = 2
MIÉRCOLES = 3
JUEVES = 4
VIERNES = 5
SABADO = 6
DOMINGO = 7

ACCIDENTE:
DE TRAYECTO = 1 a)
EN LA ESCUELA = 2 b)

NOMBRE - APELLIDO _____ C. NAS. DE ID. _____
NOMBRE - APELLIDO _____ C. NAS. DE ID. _____

CIRCUNSTANCIA DEL ACCIDENTE (DESCRIBA COMO OCURRIO - CAUSAL)

FIRMA Y TIMBRE
RECTOR O REPRESENTANTE

D. NATURALEZA Y CONSECUENCIA DEL ACCIDENTE

ESTABLECIMIENTO ASISTENCIAL _____ CODIGO _____ ESTABLEC. _____

DIAGNOSTICO MEDICO _____

HOSPITALIZACION SI = 1 NO = 2 TOTAL DIAS HOSP. _____

INCAPACIDAD SI = 1 NO = 2 TOTAL DIAS INCAPACIDAD _____

PARTE DEL CUERPO AFECTADA _____

TIPO DE INCAPACIDAD
LEVE = 1
TEMPORAL = 2
INVALIDEZ PARCIAL = 3
INVALIDEZ TOTAL = 4
BRAIN INVALIDEZ = 5
MUERTE = 6

CAUSA DE CIERRE DEL CASO
ALTA MEDICA = 1
INVALIDEZ = 2
ABANDONO DE TRATAMIENTO = 3
MUERTE = 4

FECHA CIERRE DEL CASO
AÑO _____ MES _____ DIA _____

FIRMA DEL ESTADISTICO _____



ANEXO N°3 Ficha Protocolo de Enfermedades Crónicas en Estudiantes.

FICHA DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE ENFERMEDADES CRÓNICAS EN ESTUDIANTES

IDENTIFICACIÓN EL ESTUDIANTE:

NOMBRE COMPLETO:.....

CURSO:.....

APODERADO/A:.....

TELEFONO:.....

ENFERMEDAD CRÓNICA:.....

NOMBRE DEL CENTRO DE ATENCIÓN DEL ESTUDIANTE:

.....

NOMBRE MÉDICO TRATANTE:.....

ENCARGADO/AS DE MONITOREO Y/O SUPERVISIÓN DEL TRATAMIENTO AL

INTERIOR DEL EE:.....

PROTOCOLO INTERNO

Una enfermedad crónica es un problema de salud a largo plazo que puede o no tener cura.

El procedimiento que se debe seguir se detalla a continuación:

- El apoderado/a debe informar al docente jefe del curso o nivel la patología del estudiante.
- Una vez informado el docente jefe del curso deberá informar y entregar todos los antecedentes al Equipo Directivo y de Convivencia Escolar si fuera el caso.
- Se deberá citar al apoderado y/o adulto responsable para conocer el tratamiento indicado por el especialista.
- El Equipo Directivo y/o Convivencia Escolar deberá designar a un asistente administrativo u otro profesional del EE para monitorear y/o supervisar al estudiante en su tratamiento.



- Se citará al apoderado/a a una mesa técnica con el Equipo Directivo y/o Convivencia Escolar para informar sobre el proceso de acompañamiento en el establecimiento educacional.
- El apoderado/a deberá dejar el nombre del centro de atención del/a estudiante y el médico tratante.
- Dentro del EE se deberá informar de la condición del/a estudiantes a los profesores que se desempeñan en el nivel y a los compañeros/as para socializarlos respecto de la situación de salud para brindar el apoyo correspondiente.

Indicaciones entregadas por el apoderado

>70 primero come luego 2 U

- 70-120 = 2U
- 121-160= 2 ½ U
- 161- 200 = 3U
- 201-240 = 3 ½ U
- 241- 280 = 4 U
- 281-320 = 4 ½ U

>320 = 5 U

Si antes de comer presenta glicemias >120, primero administrar la insulina UR y retrasar el inicio de la comida. El tiempo de retraso dependerá de cuan alta esté la glicemia. Ejemplo: si glicemia en 250 mg /dl esperar 25 minutos, si esta sobre 300 esperar al menos 30 minutos.

Si en el control de las 2 horas después de comer, la glicemia está sobre 200 mg/dl debe corregir con insulina UR, según la formula :

Escala de corrección post comidas:

- <200= 0 U
- 201 -220 = ½ U
- 221-260= 1U
- 261-300 = 1 ½ U
- 301 -340 = 2 U
- Sobre 340 = 2 ½ U

Importante: Respetar intervalo de al menos dos horas entre cada dosis de Novorrapid y medir siempre HGT a las dos horas de haber aplicado UR, no antes.

Medición de Cetonas

Se deben medir si 2-3 glicemias consecutivas están sobre 250 mg/dl

Si tiene cetonas sobre 0,6 mmol/L Debe:



- Beber agua en abundancia
- Reposar, no hacer ejercicios. No enviar al colegio
- Aplicar dosis de corrección UR y contactar al tratante.

Observaciones:

- **En caso de que el estudiante presente antes de comer una glicemia mayor a 300 se esperara 30 minutos y se volverá a tomar, si no cambia, se contactará inmediatamente al apoderado, para que asista al establecimiento.**
- **En caso de que el apoderado no pueda ser contactado se concurrirá al Centro de Urgencia más cercano.**
- **En caso de consultas el apoderado debe llamar al establecimiento**

Firma Apoderado/a

Firma Encargada de monitoreo

Firma Profesor/a Jefe

Firma Directora



ANEXO N°4 Ficha de Derivación Interna (Dupla Psicosocial)

FICHA DE DERIVACIÓN INTERNA

FECHA			
NOMBRE COMPLETO ESTUDIANTE			
CURSO			
NOMBRE APODERADO/A			
NÚMERO DE CONTACTO APODERADO			
E-MAIL APODERADO			
FECHA DE ÚLTIMO CONTACTO			
NOMBRE DE QUIEN DERIVA			
SE DERIVA A (marque con X)	Trabajadora social	<input type="checkbox"/>	Psicóloga

Motivo de derivación.

Antecedentes relevantes del estudiante/familiares, médicos, escolares etc.



Medidas realizadas por el/la docente, previas a la derivación y sus resultados.

Firma de quien emite derivación _____



CAPÍTULO V

TÉRMINOS DE REFERENCIA EN CONVIVENCIA EDUCATIVA

ABUSO: Entendemos por abuso sexual como la obligación a un niño o niña, basada en una relación de poder, a realizar una actividad sexualizada en que el ofensor obtiene una gratificación. Esta imposición se puede ejercer por medio de la fuerza física, el chantaje, la amenaza, la intimidación, el engaño, la utilización de la confianza o el afecto de cualquier otra forma de presión. Implica cualquier conducta de tipo sexual que se realice con un niño/a, como por ejemplo: exhibición de sus genitales por parte del abusador/a al niño/a, tocación de genitales del niño/a por parte del abusador/a, incitación, por parte del abusador/a la tocación de sus propios genitales, contacto Baco genital entre el abusador/a y el niño/a, penetración vaginal o anal, o intento de ella, con sus genitales, con otras partes del cuerpo o con objetos, por parte del abusador/a, utilización del niño/a en la elaboración de material pornográfico (Ej.: fotos, películas, imágenes internet), exposición de material pornográfico a un niño/a (Ej.: revistas, películas, fotos, imágenes en internet), promoción o facilitación de la explotación sexual comercial infantil, obtención de servicios sexuales de parte de un menor de edad a cambio de dinero u otras prestaciones. Se acogerá a las determinaciones de tribunales competentes.

ACOSO ESCOLAR: Se entenderá por acoso escolar toda acción u omisión constitutiva de agresión u hostigamiento reiterado, realizada fuera o dentro del establecimiento educacional por estudiantes que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de otro estudiante, valiéndose para ello de una situación de superioridad o de indefensión del estudiante afectado, que provoque en este último, maltrato, humillación o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave, ya sea por medios tecnológicos o cualquier otro medio, tomando en cuenta su edad y condición. (Artículo 16B, Ley N°20.536)

AGRESIVIDAD: Corresponde a un comportamiento defensivo natural en los seres vivos como una forma de enfrentar situaciones de riesgo que se presentan en el entorno. Por lo tanto, el comportamiento agresivo es esperable en toda persona que se ve enfrentada a una amenaza que eventualmente podría afectar su integridad. Por eso, en beneficio de la convivencia, es indispensable aprender a canalizar la energía y a discernir adecuadamente los potenciales riesgos y amenazas. Una respuesta agresiva no es, necesariamente, violencia. Sin embargo, si la respuesta es desproporcionada o mal encauzada se puede transformar en un acto violento. (Mineduc)

ARBITRAJE: Es cuando las partes involucradas en un conflicto depositan confianza en una tercera persona (con atribuciones para ello) para que tome la decisión acerca de cómo resolver la disputa o diferencia entre ambas. En este sentido el tercero actúa como un juez y ambas partes se comprometen implícita o explícitamente a aceptar su decisión.

BUENA CONVIVENCIA EDUCATIVA: De acuerdo a la ley N° 20.536, se entiende por buena convivencia escolar lo establecido en su artículo 16^a, que versa: “Se entenderá por buena convivencia escolar la coexistencia armónica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes”.

BULLYING: Entenderemos bullying como el acto de acosar o maltratar de un estudiante que, utilizando la asimetría de poder, de manera sistemática y sostenida en el tiempo, perjudique física, emocional o psíquicamente.



CLIMA DE AULA: Se refiere al conjunto de interacciones que suceden dentro de la sala de clases, que tienen como actores centrales al sujeto docente y a los estudiantes en torno al conocimiento (aprendizaje de contenidos curriculares). Esta interrelación está mediada o intermediada por estrategias, acciones, materiales, formas de relación y contenidos específicos. (Mineduc)

CLIMA ESCOLAR: Arón y Milicic (1999) lo definen como la percepción que los miembros de la institución escolar tienen respecto del ambiente en el cual desarrollan sus actividades habituales. Tales percepciones, se basarían en la experiencia que el propio individuo desarrolla en la interacción.

CLIMA NUTRITIVO: Percepción positiva del clima de aula, caracterizado entre otras cosas porque se percibe un clima de justicia, el reconocimiento explícito de los logros, predomina la valoración positiva, existe tolerancia de los errores como medio de aprendizaje, la sensación de ser alguien valioso, sentido de pertenencia, la flexibilidad de las normas, el sentirse respetado en su dignidad, en su individualidad, en sus diferencias, favorece el crecimiento personal, favorece la creatividad, permite el enfrentamiento constructivo de conflictos, entre otras (Arón y Milicic, 2000)

COMUNIDAD EDUCATIVA: Aquella agrupación de personas que, inspiradas en un propósito común, conforman la institución educacional, incluyendo a estudiantes, padres, madres y apoderados, profesionales de la educación, asistentes de la educación, equipos docentes directivos y sostenedores educacionales.

CONFLICTO: Los conflictos son parte inherente en las relaciones humanas. El conflicto surge cuando una de las partes, o ambas, perciben que el otro constituye un obstáculo para lograr las propias metas y entran en oposición o desacuerdo debido a intereses, verdadera o aparentemente incompatibles.

CONVIVENCIA EDUCATIVA: Entendemos por convivencia escolar la interacción entre los diferentes miembros de un establecimiento educacional, que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socio afectivo e intelectual de los y las estudiantes. Esta concepción no se limita a la relación entre las personas, sino que incluye las formas de interacción entre los diferentes estamentos que conforman una comunidad educativa.

DEBIDO PROCESO: Conjunto de etapas que deben cumplirse antes de la aplicación de una medida disciplinaria u otra. El estudiante debe saber a qué se enfrenta, conocer explícitamente la conducta por la cual será sancionado, hacer descargos, ser escuchados y solicitar o presentar pruebas, esperar resolución en un plazo razonable y solicitar revisión de la medida estipulada. (Reconsideración)

DIGNIDAD: Valía y honor de todas las personas, sean quienes sean e independientes de su nacionalidad, raza, creencias religiosas, clase social, opinión política o cualquier característica personal o del grupo a que pertenezcan.

DISCRIMINACIÓN: Es la negación de la plena responsabilidad y derechos en un ser humano. La discriminación es la negación de su calidad de ser humano e igual, en dignidad y derechos, de una persona respecto de otro u otros. "Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias", por tanto, queda estrictamente prohibido, para los miembros de la comunidad escolar, realizar actos de discriminación arbitraria.

DIVERSIDAD: Término con el que se hace referencia a la pluralidad de elementos presentes en un determinado ámbito: diversidad étnica, cultural, biológica, entre otras. También, alude a la existencia de seres definidos como diferentes entre sí y que no necesariamente deben someterse a una única norma. En cualquier caso, lo diverso es aquello que mantiene múltiples manifestaciones igualmente válidas y con sentido.



EMPATÍA: Participación afectiva de una persona en una realidad ajena a ella, generalmente en los sentimientos de otra persona.

INSTANCIA DE APELACIÓN: Derecho que tiene toda persona a ser escuchada ante cualquier acusación por vulneración a alguna norma. Instancia que debe contemplar todo procedimiento de evaluación de una falta o vulneración a una norma. Ver Reconsideración.

MALTRATO ESCOLAR: cualquier acción u omisión intencional, ya sea física o psicológica, realizada en forma escrita, verbal o a través de medios tecnológicos o cibernéticos, en contra de cualquier integrante de la comunidad educativa, con independencia del lugar en que se cometa, siempre que pueda:

Producir temor razonable de sufrir un menoscabo considerable en su integridad física o psíquica, su vida privada, su propiedad o en otros derechos fundamentales.

Crear un ambiente escolar hostil, intimidatorio, humillante o abusivo;

Dificultar o impedir de cualquier manera su desarrollo o desempeño académico, afectivo, moral, intelectual, espiritual, físico u otro.

MEDIACIÓN: Proceso alternativo de resolución de conflictos en que un tercero neutral, ayuda a las partes en conflicto a alcanzar un acuerdo o arreglo mutuamente aceptable. Tiene un carácter voluntario y el efecto más importante del proceso es la producción de un acuerdo voluntario de la disputa. En este proceso las partes ponen en ejercicio diversas habilidades sociales que favorecen el desarrollo de la autoestima, confianza en sí mismo y confianza en el otro. En nuestra escuela, el mediador o mediadora es el profesional Encargado de la Convivencia Escolar, facultado para asumir dicho rol. Es un facilitador de la comunicación entre las partes, sin intervenir en el proceso con sus propios juicios u opiniones.

MEDIDAS REPARATORIAS: consideran gestos y acciones que un “agresor” puede tener con la persona agredida y que acompañan el reconocimiento de haber infringido un daño. Estas acciones restituyen el daño causado y deben surgir del diálogo, del acuerdo y de la toma de conciencia del daño ocasionado, no de una imposición externa, porque pierde el carácter formativo.

NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES: Son aquellas necesidades educativas individuales que no pueden ser resueltas a través de los medios y recursos metodológicos que habitualmente utiliza el docente para responder a las diferencias individuales de sus estudiantes. El concepto de diversidad remite al hecho de que todos los estudiantes son diferentes, tienen unas necesidades educativas comunes que son compartidas por la mayoría, unas necesidades propias individuales y entre éstas, algunas que podrían ser especiales. Los seres humanos son distintos los uno de los otros/as, por tanto, las diferencias no constituyen excepciones. Pueden ser de carácter transitorio o permanente.

NEGOCIACIÓN: Constituye una forma alternativa de abordaje de conflictos y es cuando las personas implicadas dialogan, cara a cara, para llegar a un acuerdo. Cada uno expone su propio punto de vista, escucha el de la otra parte y están dispuestas a ceder para lograr un acuerdo.

NORMA: Regla de conducta que una comunidad o sociedad impone a sus miembros para garantizar el bien común y cuyo desacato será objeto de aplicación de medidas. Las normas tienen por objeto fijar pautas para el accionar humano, así como también establecer y justificar límites y responsabilidades en la relación con los otros.

NORMAS DE CONVIVENCIA EN EL AULA: Se refieren a aquellas normas que los docentes y estudiantes definen para regular el funcionamiento e interacción en los procesos pedagógicos que se vivencian al interior del aula o



sala de clases. Las normas de convivencia en el aula deben estar en concordancia con las normas de convivencia explicitadas en el Manual de Convivencia.

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: Conjunto de pasos y acuerdos que tienen como fin el conocimiento, análisis, evaluación de responsabilidad de las partes involucradas en un conflicto y construcción de salida o resolución de la disputa.

RECONSIDERACIÓN: Instancia de apelación a la que tienen derecho el estudiante y el apoderado ante la aplicación de una medida. Esta considera: Apoderado tiene 15 días hábiles para apelar por escrito a la medida, en tanto el director, en conjunto con Consejo de Profesores, evaluarán la medida y darán respuesta en 5 días hábiles, en caso de no haber cambios, se debe enviar a Superintendencia para hacer la revisión y finalmente la Superintendencia dictará resolución en un plazo sin definición. Hasta que dicho organismo no haga su pronunciamiento para ratificar o rechazar la aplicación de la medida (Cancelación y/o Expulsión), el estudiante seguirá asistiendo a clases regularmente. Los plazos varían para otro tipo de medidas.

REVICTIMIZACIÓN: Proceso en que se somete a un sujeto a un nuevo daño cuando ya ha sufrido, anteriormente, una experiencia dolorosa o traumática.

VIOLENCIA: Existen diversas definiciones de violencia según la perspectiva que se adopte. Todas tienen en común dos ideas básicas: El uso ilegítimo del poder y de la fuerza, sea física o psicológica; y, El daño al otro como una consecuencia. Nuestra legislación define expresamente los tipos de violencia.



Fecha de socialización para la resignificación del RICE con la comunidad educativa: 19 de abril de 2024
Fecha última actualización: 06 de junio de 2024. / 28 de noviembre de 2024.