

BUEN TRATO Y SEMÁFORO DEL COMPORTAMIENTO LABORAL

No todo conflicto es acoso laboral



En los centros educativos es esperable enfrentar tensiones. La denuncia protege frente a situaciones graves y reiteradas. Los conflictos cotidianos deben gestionarse oportunamente.

Promover el buen trato es responsabilidad de toda la comunidad educativa.





VERDE: ASÍ TRABAJAMOS AQUÍ

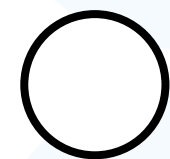
VERDE: ASÍ TRABAJAMOS AQUÍ

(Esperadas y promovidas en toda comunidad educativa)

Ejemplos habituales:

- ✓ Saludar al iniciar la jornada y despedirse al finalizar el día.
- ✓ Escuchar con respeto a docentes, asistentes de la educación, educadoras, equipos directivos y profesionales de apoyo.
- ✓ Coordinar actividades pedagógicas de manera colaborativa.
- ✓ Entregar orientaciones claras, con un trato respetuoso.
- ✓ Agradecer el apoyo recibido en aula, recreos, actividades institucionales o eventos escolares.
- ✓ Reconocer errores en reuniones técnicas, de ciclo o consejos de profesores.
- ✓ Solicitar apoyo cuando la carga laboral es alta.

● Estas conductas fortalecen el trabajo en equipo, la confianza y el clima escolar.



BLANCO: CONFLICTO PROFESIONAL NORMAL

(No es acoso – No es denunciable por ley Karin)

Situaciones frecuentes en el trabajo educativo:

- Diferencias de opinión sobre estrategias pedagógicas o metodológicas.
- Tensiones por la calendarización de evaluaciones, actividades o salidas pedagógicas.
- Desacuerdos en consejos de profesores, reuniones técnicas o de ciclo.
 - Malentendidos en la asignación de turnos, reemplazos o funciones.
- Observaciones pedagógicas que resultan incómodas.
- Estrés puntual en periodos de alta demanda (fin de semestre, matrícula, procesos SIMCE, PAES, SAE)
- Solicitudes de corrección o ajustes a planificaciones, informes o registros.
- Cambios de horario o funciones por necesidades del establecimiento en actividades/festividades tales como el 18 de septiembre; aniversario del establecimiento; o cualquier otra actividad de similares características.
- Sobrecarga laboral transitoria por licencias médicas o ausencias imprevistas.
- Diferencias de criterio en la aplicación de normas de convivencia escolar.
- Indicaciones directas de jefaturas, dentro del marco del rol y de la normativa vigente.
- Tensiones por el uso de espacios comunes (salas, laboratorios, patios).
- Dificultades de coordinación entre docentes, asistentes de la educación y equipos de apoyo.
- Desacuerdos en la priorización de tareas administrativas o pedagógicas.
- Estilos de comunicación percibidos como poco cercanos o excesivamente formales.
- Ajustes de última hora por requerimientos ministeriales o institucionales.
- Errores involuntarios en la entrega de información o citaciones.
- Fatiga emocional asociada al trabajo con estudiantes de alta complejidad.
- Diferencias generacionales o de estilos profesionales.
- Presión por el cumplimiento de plazos institucionales.

● Estas situaciones deben abordarse mediante diálogo, mediación y una adecuada gestión del equipo directivo.

AMARILLO: SEÑAL DE ALERTA

CONDUCTAS INCÍVICAS

(Deben corregirse oportunamente – No constituyen acoso laboral)

Ejemplos:

- ⚠ Responder de manera cortante en reuniones de equipo.
- ⚠ No saludar a un colega.
- ⚠ Mostrar gestos de molestia frente a opiniones pedagógicas.
- ⚠ Interrumpir reiteradamente a otros funcionarios en reuniones.
- ⚠ Usar ironía frente a errores administrativos.
- ⚠ Levantar la voz de manera aislada en una situación de estrés.
- ⚠ Retrasar sin explicación respuestas a correos laborales.
- ⚠ Mostrar escasa colaboración reiterada en actividades institucionales.
- ⚠ Utilizar un tono autoritario aislado al dar instrucciones en aula, patio o actividades escolares.
- ⚠ Generar conflictos en actividades voluntarias de convivencia o autocuidado (uso de recursos, acuerdos o expectativas).

● Estas conductas deben ser abordadas de forma temprana por el equipo directivo. Cuando se repiten de manera sistemática y con intención de dañar, pueden escalar a situaciones de mayor gravedad.

ROJO: CRUZAR EL LÍMITE

MALTRATO Y ACOSO LABORAL

(Conductas prohibidas – Vulneran la Ley Karin)

Ejemplos graves:

- ⊘ Humillar públicamente a un funcionario o funcionaria en reuniones, consejos o instancias institucionales.
- ⊘ Realizar burlas reiteradas sobre el desempeño, la edad, el cargo o el rol.
- ⊘ Amenazar directa o indirectamente con consecuencias laborales o personales.
- ⊘ Gritar de forma reiterada frente a funcionarios o en una reunión privada.
- ⊘ Utilizar garabatos u ofensas para referirse a un miembro de la comunidad educativa.
- ⊘ Aislar intencionalmente a una persona del equipo o de la información necesaria para su trabajo.
- ⊘ Abusar de la posición de poder para castigar, excluir o perjudicar.
- ⊘ Hostigar verbalmente de manera reiterada.
- ⊘ Realizar contacto físico, comentarios o mensajes de connotación sexual sin consentimiento.

● Estas conductas deben denunciarse y activan los protocolos institucionales.



? ¿CUÁNDO CORRESPONDE DENUNCIAR?

Antes de realizar una denuncia, te invitamos a identificar a qué nivel del semáforo corresponde la situación que estás viviendo.

Este paso no busca desincentivar tu consulta, sino ayudarte a encontrar el camino más adecuado para apoyarte y cuidarte.

Reconocer si la situación corresponde a un conflicto, a una conducta incívica o a una situación de maltrato o acoso permite activar el tipo de ayuda que mejor se ajusta a tu caso.

En algunas ocasiones, cuando una denuncia se presenta por Ley Karin y la situación no cumple con los criterios legales, esta no puede continuar su tramitación formal.

Por eso, revisar previamente el semáforo te permitirá evitar esperas innecesarias y acceder más rápido a una forma de acompañamiento acorde a lo que necesitas.

Antes de denunciar, puedes preguntarte:

1. ¿Puedo intentar resolver esta situación mediante una conversación respetuosa?
2. ¿Sería útil solicitar una mediación?
3. ¿Puedo pedir apoyo a mi jefatura directa para abordarla?
4. ¿Necesito la intervención del equipo directivo?



Hacer este breve análisis nos permite orientarte mejor, ofrecerte una respuesta más oportuna y acompañarte de manera cercana en el cuidado de tu bienestar.

Tu equipo directivo y tus jefaturas están disponibles y capacitados para escucharte, orientarte y apoyarte con responsabilidad y confidencialidad.

👉 Realizar una denuncia conforme a la Ley Karin es un derecho y una herramienta de protección.

Cuando estimes que corresponde, recibiremos tu relato y activaremos los protocolos institucionales.

Queremos ayudarte de la mejor manera posible.

Identificar juntos la situación desde el inicio nos permitirá brindarte un apoyo más rápido, pertinente y respetuoso.

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

DEL PINO

Calera de Tango | La Pintana | El Bosque | San Bernardo