

C Columna

Dra. Mónica Bravo Sanzana,
 Observatorio de Ciudadanía, Convivencia y
 Bienestar Educativo Ufro



Marzo no se improvisa: gestionar el clima escolar para que el acoso no estalle

Iniciamos el año escolar 2026 y hablamos de bullying o acoso y otros tipos de violencia, y en este contexto vale la pena hacer una pregunta incómoda a los equipos de gestión educativa: ¿qué hicimos –o dejamos de hacer– en diciembre y enero para que hoy el clima escolar favorezca el cuidado y no la agresión?

La evidencia internacional y nacional es clara: el bullying o acoso no es un episodio aislado entre estudiantes, no es cualquier conflicto (sí son un delito las conductas que lo componen). Presenta tres rasgos: intencionalidad de dañar (humillar, excluir, agredir), repetición en el tiempo y hay un des-

El bullying o acoso no es un episodio aislado entre estudiantes, no es cualquier conflicto.

balance de poder (físico, social, psicológico o digital). Sus efectos son nefastos en salud, bienestar y rendimiento y no solo para la víctima, sino, también, para los “testigos” quienes sufren estrés vicario por estar presenciando violencia repetida. Visto de otra perspectiva, el acoso escolar no es sino un síntoma del clima de relaciones que los adultos permitimos, organizamos o descuidamos. En otras palabras, lo que gestionan los adultos de la escuela (tanto dentro del aula, como en el contexto de la escuela). Los estudios muestran que cuando hay normas explícitas, adultos capacitados sistemáticamente, modelamiento de relaciones respetuosas y coherencia en las respuestas, los niveles de acoso bajan y el bienestar aumenta. Eso no se improvisa la primera semana de clases; se diseña con calma en la planificación de fin de año y verano. Y con base a evidencia científica (mediciones rigurosas y longitudinales de clima de aula, clima escolar y bienestar), para tomar decisio-

nes con base a evidencia.

Diciembre y enero, entonces, debieran ser meses para algo más que cerrar notas y planillas. Son la oportunidad de revisar datos de convivencia del año anterior, identificar cursos o segmentos críticos, escuchar a docentes, asistentes, familias, y ajustar el Reglamento Interno, los protocolos a la luz de la experiencia y capacitar a los adultos de la escuela. También es el tiempo para programar, con intención, las primeras cuatro semanas de marzo, de ello dependerá el clima del primer semestre: actividades de presentación e integración para contribuir a regular la ansiedad y promover relaciones saludables (especialmente en los contextos nuevos: nuevos compañeros, nuevos profesores, otra escuela), consejos de curso orientados al cuidado, a la construcción de acuerdos de cómo nos relacionamos, de conocer y comprender el Reglamento y los protocolos, sesiones socioemocionales, presencia estratégica de adultos en recreos y pasillos. Cuando ese trabajo no existe, el curso “se ordena solo” (dinámicas de poder) y, en esa lógica, mandan los más fuertes o los más ruidosos.

La gestión de convivencia también implica formar a los adultos: entrenar, dedicar horas efectivas a discutir casos, practicar formas de intervención en el patio, ensayar cómo contener a una víctima y cómo abordar a un agresor sin humillar. Los adultos deben sentirse capaces y respaldados. Esa seguridad se construye en jornadas de trabajo previo, no en medio de una crisis.

Así, si queremos prevenir el acoso y cuidar el bienestar, la gestión de la convivencia debe estar en la agenda estratégica de diciembre y enero (y el monitoreo anual sistemático), pues lo que hagamos –o dejemos de hacer– en esos meses silenciosos se expresa, con crudeza, en los recreos de otoño.