

NORMAS GENERALES SOBRE CARGOS DE APOYO A LA DOCENCIA Y FORMACIÓN EN PREGRADO DE LA FCFM

Párrafo 1

De los cargos de apoyo a la docencia y formación de la FCFM

Serán cargos de apoyo a la docencia y formación en la FCFM, entre otros, el de profesor o profesora auxiliar, y el cargo de ayudante.

El profesor o profesora auxiliar podrá realizar según le sea asignado por el profesor o profesora de cátedra o el profesor o profesora coordinador del curso, actividades tales como: docencia auxiliar, coordinación de ayudantes, coordinación de secciones paralelas de un curso, preparación y cuidado del equipo y material para las clases en aula, laboratorio y en terreno, sin que esta enumeración sea taxativa y según las necesidades docentes.

La responsabilidad docente de un curso y de las clases de cátedra son deberes del profesor o profesora de cátedra y esta no debe ser delegada en el profesor o profesora auxiliar. En casos excepcionales y sólo si las condiciones lo ameritan, se podrá asignar al profesor o profesora auxiliar alguna clase de cátedra en calidad de reemplazo, pero esto deberá ser limitado al máximo y procurando respetar la dedicación horaria considerada para la docencia auxiliar.

Las clases auxiliares son de responsabilidad del profesor o profesora auxiliar. En casos excepcionales, con la autorización del profesor o profesora de cátedra, se podrá asignar a un o una ayudante alguna clase auxiliar en calidad de reemplazo o en apoyo o entrenamiento, pero esto deberá ser limitado y respetando la dedicación horaria pactada.

Existen también diversos tipos de ayudantes según las necesidades docentes, tales como: correctores de pruebas, ejercicios y tareas, ayudantes de laboratorio y salidas a terreno, etc. entre otros.

Párrafo 2

2.1.- De la Selección de profesores auxiliares y de ayudantes

Para seleccionar a una persona como profesor o profesora auxiliar o ayudante se debe abrir un concurso, el que será resuelto por el profesor o profesora de cátedra o en su defecto, por el o la Jefe Docente, Sub Jefe docente, Jefe de Carrera o Coordinador de Curso según sea establecido por el Departamento respectivo en cada situación particular. Es recomendable que toda forma de selección sea transparente y brinde las mismas oportunidades a quienes deseen ejercer las labores docentes asegurando los mecanismos de selección para ello.

Para ser nombrado profesor o profesora auxiliar o ayudante de un curso las personas candidatas deben concursar y cumplir con las exigencias que se detallan a continuación¹:

¹ Los Departamentos pueden incluir otras exigencias y/o requisitos en el marco del proceso de selección de Ayudantes y Auxiliares.

- Haber aprobado el curso o uno equivalente o acreditar el conocimiento necesario en los contenidos del curso, en base a los criterios que el o la profesora determine. En los primeros dos casos será requisito tener una nota final superior a 5,0 o su equivalente de otra escala de notas.
- Mostrar una trayectoria académica destacada (promedio ponderado superior a 5,0 al momento de postular), tener un máximo de tres reprobaciones en los últimos dos años cursados y no tener inscripciones académicas extraordinarias (IAE) aceptadas para el semestre en curso o para los dos semestres anteriores.
- No haber sido sancionado o sancionada por sumarios debidos a causas éticas, académicas, violencia de género y/o discriminación arbitraria, u otras, durante su paso por la Facultad o la Universidad de Chile; ni tener medidas de administrativas de protección o cautelares vigentes.
- Firmar su compromiso con el código ético para estudiantes de la FCFM.
- Se dará preferencia a las personas que en su calidad de candidatas-acrediten haber realizado y aprobado cursos o talleres de capacitación en docencia, como por ejemplo el Curso de Ayudantes y Auxiliares impartido por el Área para el Aprendizaje de Ingeniería y Ciencias (A2IC) el que cuenta con un módulo de Género y Diversidad ² en cualquier periodo anterior al concurso.
- En el caso de ayudantes de laboratorio, se dará preferencia a los/as candidatos/as que acrediten haber obtenido nota superior a 5,0 o su equivalente de otra escala de notas, en los laboratorios del curso en cuestión o su equivalente.

Casos excepcionales, relativos solo a la exigencia de notas, deberán ser resueltos por el o la Jefe/a Docente del Departamento respectivo.

El o la Jefe/a Docente deberá velar por la evaluación semestral del cumplimiento de los requerimientos detallados en el punto anterior, así como de los resultados de la encuesta docente correspondiente. Esta última le corresponderá al Profesor o Profesora y/o Coordinador del curso en que se desempeñan.

Las personas que ejercerán las labores de ayudantes y auxiliares deberán realizar una declaración de interés, a fin de informar al docente responsable posibles situaciones reñidas con la ética, la imparcialidad y la transgresión de los principios de igualdad de género y no discriminación arbitraria, en la toma de decisiones, en las labores esenciales de docencia, en las calificaciones, entre otras.

² El curso tiene por objetivo entre otros, la instalación de capacidades para que los equipos docentes y estudiantes sean progresivamente más autónomos en el mejoramiento de su práctica, entregando en la especie herramientas valiosas para el respeto de la diversidad de género y la exclusión de toda forma de discriminación y violencia contra la mujer, en el aula y en todo contexto institucional.

2.2.- De las causales de cesación en el cargo de profesores y profesoras auxiliares y de ayudantes

Serán causales de cesación en el cargo de profesores y profesoras auxiliares y ayudantes:

1. De manera inmediata, si se verifica que no se ha cumplido la normativa y no se verifican los requisitos establecidos en este estatuto respecto a la selección de las personas en estos cargos; o si aparece algún nuevo antecedente que no haya sido tomado en consideración por ocultamiento, ignorancia, o por no haber estado vigente al momento de la selección, que le inhabilite de cualquier forma para el ejercicio del cargo.

3. Haberse establecido la culpabilidad de la persona que ejerce el cargo en procedimiento disciplinario establecido en Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes de la Universidad de Chile, a raíz de infracción de reglas establecidas en este cuerpo normativo o en los que sean aplicables de acuerdo a dicho Reglamento.

Párrafo 3

3.1.- Normas de Conducta Comunes que rigen a los profesores y profesoras auxiliares y ayudantes

Los profesores y profesoras Auxiliares y Ayudantes deberán, durante todo momento dentro y fuera de la Facultad, actuar acorde a la normativa vigente y a los valores y principios orientadores de la Universidad de Chile establecidos en el Código de Ética de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, y en el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile (actualizado y vigente al 2018) los cuales serán aplicables supletoriamente a las normas de este documento, sin perjuicio de las demás normativas pertinentes al caso³.

La conducta de las personas que ejerzan estos cargos deberá regirse por los principios de no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito. En sus labores académicas y formativas, una recta conducta se expresa en las actitudes del respeto, la perseverancia, la rigurosidad y la excelencia, realizando su función con un fuerte compromiso laboral y ético. Esto entre otros aspectos deberá manifestarse en el cumplimiento de plazos en todas las actividades que les sean expresamente asignadas y en la asistencia y puntualidad en sus compromisos docentes y de coordinación y formación.

Se deja especial constancia que la prohibición que se establece respecto de actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios o funcionarias, de estudiantes y de toda persona vinculada de cualquier forma a las actividades de la institución, especialmente el acoso sexual, laboral y la discriminación arbitraria⁴, se considera sea cual sea la forma que tomen dichos actos o prácticas y por cualquier medio que se ejerza, sea de manera presencial o por medios virtuales, de forma personal o por medio de terceros, haciéndose extensivo a

³ Tendrá plena vigencia en estos cargos el artículo 45 inciso primero de la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales que establece que las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución.

⁴ Ver Anexos: Sobre las definiciones.

cualquier medio de comunicación tecnológica, sea telefónica, por redes sociales, videoconferencias, correos electrónicos, u otros. Lo anterior considerando el funcionamiento de la institución en cualquier contexto normal o de excepción, sea con actividades presenciales y/o remotas.

3.2.- Normas específicas sobre responsabilidades de los profesores y profesoras auxiliares y de ayudantes

En el caso que el Profesor o Profesora Auxiliar o Ayudante deba ausentarse a una actividad auxiliar programada durante el semestre por una salida a terreno de sus propios cursos como estudiante y/o por motivos de corresponsabilidad social en el cuidado, de acuerdo a la política existente en la Universidad de Chile que protege los derechos de padre y madre, el profesor o profesora de cátedra deberá establecer un sistema de reemplazo para verificar el buen funcionamiento de las clases auxiliares. La persona de reemplazo estará afecto a las mismas normas de responsabilidad y comportamiento frente a los y las estudiantes del curso.

Durante el semestre cualquier cambio a notas ya publicadas deberá ser comunicado al profesor o profesora de cátedra o al profesor o profesora coordinador del curso. Al término del semestre, cualquier cambio de notas publicadas previamente deberá ser solicitado y sometido a la autorización del profesor o profesora de cátedra o al profesor o profesora coordinador del curso.

El Profesor o Profesora Auxiliar o Ayudante a cargo deberá generar las condiciones que disminuyan la posibilidad de copia en actividades evaluativas (tamaño de salas, separación de alumnos, puestos despejados, no uso de dispositivos móviles, diseño de actividades y espacios evaluativos virtuales, etc.) y en el caso que se produzca copia o cualquier tipo de fraude en evaluaciones o ante cualquier situación anómala en el desarrollo del curso, deberá comunicar al Profesor o Profesora de Cátedra, detallando las circunstancias y adjuntando los antecedentes y pruebas.

Durante el desarrollo de exámenes, controles y ejercicios, ~~los~~ Auxiliares y Ayudantes no están autorizados a responder preguntas ni entregar información a ~~los~~ estudiantes más allá de las necesarias para aclarar los enunciados, salvo que existan instrucciones expresas del profesor o profesora de cátedra.

Las personas que ejerzan el rol de Profesor o Profesora Auxiliar y Ayudante deberán respetar la confidencialidad de la información que manejan (preguntas, pautas, calificaciones, información personal de los alumnos, etc.). La información entregada deberá ser fidedigna y atenerse a las instrucciones, normas y reglamentos oficiales.

El trato a estudiantes y al cuerpo docente del curso deberá ser respetuoso, quedando expresamente prohibido insultar, denigrar o cualquier otra forma de menoscabo o abuso de poder. Ejemplos, comentarios, actitudes que expresen cualquier forma de discriminación en el desarrollo del curso queda expresamente prohibido. La preferencia o animadversión por cualquier estudiante a su cargo no deberá afectar las evaluaciones ni el desarrollo del curso.

Si durante el desarrollo de un semestre y por cualquier circunstancia ~~Profesores Auxiliares~~ y/o Ayudantes participaran en actividades sociales, recreativas o de docencia ya sean presenciales o remotas y/o por cualquier medio de comunicación, en conjunto con estudiantes, deberán tener siempre presente su rol como parte del cuerpo docente y evitar situaciones y conductas que puedan comprometer su imparcialidad de hecho o en apariencia, o ser causal del incumplimiento de las normas señaladas en este documento.

Párrafo 4

Declaración de Compromiso para Profesores y Profesoras Auxiliares y Ayudantes

Se entenderá que, al postular a un cargo de Profesor o Profesora Auxiliar o Ayudante, la persona acepta las normas aquí contenidas, así como lo establecido en cualquier acuerdo o código ético que establezca cada unidad académica. Cualquier situación de la que esté en conocimiento que pueda implicar incumplimiento de estas normas, deberá ser informada al profesor o profesora de cátedra, coordinador o coordinadora del curso o Jefe o Jefa Docente.

En caso de presentarse alguna infracción a la normativa institucional, las o los posibles infractores podrán ser sometidos a una investigación sumaria⁵, a petición de las personas afectadas, profesor o profesora de cátedra, coordinador o coordinadora del curso o Jefe Docente. Como resultado de dicha investigación sumaria, las personas denunciadas podrán ser sancionadas con amonestación verbal o escrita, suspensión por uno o más semestres e incluso con expulsión. De ser pertinente en base al mérito de los antecedentes y de acuerdo a los procedimientos internos de Facultad para denuncias sobre acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria, en forma paralela al proceso de denuncia e investigación sumaria, la Escuela podrá definir y formalizar medidas administrativas de protección en favor de la o las personas denunciadas, las que podrían inhabilitar temporalmente a la persona denunciada para ejercer como ayudante o auxiliar en la Facultad.

Ante situaciones de acoso sexual, violencia de género o discriminación arbitraria que puedan ser ejercidas por docentes responsables o estudiantes, u otras personas hacia ayudantes y auxiliares en el desarrollo de su labor, pueden ser denunciadas por las vías institucionales correspondientes y estipuladas en el Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de Chile, para lo cual la Facultad cuenta con procedimientos internos específicos para ello a través de la Dirección de Diversidad y Género.

Modificaciones

*Aprobado en Consejo de Escuela del 18 de Noviembre del 2021
Entra en vigencia a partir del semestre otoño del 2022*

*Aprobado en Consejo de Escuela del 24 de Marzo del 2016
Entra en vigencia a partir del semestre de primavera del 2016*

⁵ De acuerdo con el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes de la Universidad de Chile y/o el Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria. 2019.

ANEXOS

I.- Sobre el Marco normativo

La Universidad de Chile, Persona Jurídica de Derecho Público Autónoma, es una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público. De acuerdo con el artículo 5° de la Ley 21.094 sobre Universidades Estatales, la Universidad de Chile se rige en su quehacer y misión, entre otros, por los principios de no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito. Los principios antes señalados deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todas las personas y órganos de sus comunidades, sin excepción.

Por otro lado, la Universidad de Chile, en su calidad de organismo público, se encuentra obligada, dentro del ámbito de su competencia, a elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes (artículo 1° inciso 2° Ley 20.609).

Por todo lo anterior, la Universidad de Chile se ha propuesto la importante misión de actualizar su Modelo Educativo, incorporando dentro del quehacer institucional y los procesos formativos el principio de igualdad de género y no discriminación, asumiendo el compromiso de transformarse en un espacio educativo más inclusivo, equitativo, diverso y libre de discriminaciones, como condición indispensable para la calidad de la formación de nuestra comunidad estudiantil.

Esta actualización toma como referencia normativa el marco internacional de los Derechos Humanos donde adquiere especial relevancia, sin ser el único instrumento sobre el tema, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que mandata a velar por la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y lograr la igualdad sustantiva en todas las esferas.

La nueva versión del Modelo Educativo de la Universidad de Chile integra el principio de igualdad de género y no discriminación, que se suma al conjunto de principios orientadores que guían la vida universitaria, de modo que genere las condiciones para su ejercicio en todos los ámbitos y funciones institucionales, que se transmita y sea promovido en sus integrantes, y que busque proyectarse en el conjunto de la sociedad.

En efecto, para la Universidad de Chile, los procesos formativos tienen como propósito la formación de personas con profundo sentido ético y cívico, en consonancia con el sello formativo institucional, para contribuir a dar respuesta a los desafíos del país. Los procesos formativos no se agotan en el aula, sino que se expresan en la interacción diaria con las demás personas, propendiendo a la formación de una comunidad basada en la sana convivencia, la dignidad y respeto de todos y todas, sin distinción.

II.- Sobre las definiciones⁶

Se define como acoso sexual, es cualquier acción de connotación sexual, no consentida por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas psicológicas, emocionales y/o físicas. Genera ambientes hostiles o amenazantes que pueden afectar las condiciones laborales o académicas de quienes lo viven.

El consentimiento es un acuerdo claro y no ambiguo que se expresa de manera mutua y comprensible. Debe darse libremente e implica estar de acuerdo con participar en actividades de connotación sexual en ese momento y lugar. El haber consentido en el pasado no significa hacerlo en el presente o en el futuro. El silencio, la pasividad, la inmovilidad o la falta de resistencia de una persona no pueden asumirse como consentimiento. El consumo de alcohol o drogas u otras circunstancias, como la existencia previa de relaciones de desigualdad, jerarquía o violencia, pueden afectar la capacidad de las personas para dar un consentimiento válido o libre, o de manifestar una negativa explícita.

Se entenderán como acto de discriminación arbitraria, cualquier distinción, exclusión o restricción injustificada y basada en el sexo, la orientación sexual o identidad de género de una persona, que amenaza, perturba o anula el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y/o civil. Puede haber también discriminaciones arbitrarias por motivos de nacionalidad, raza, etnia, situación socioeconómica, ideología o posición política, creencias religiosas, edad, situación de discapacidad, u otros motivos.

El acoso laboral es cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado en un espacio laboral en contra de un trabajador o trabajadora, ejercido por la o el empleador o por una/o o más trabajadores, por cualquier medio. Produce su menoscabo, maltrato, humillación o bien amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Algunas manifestaciones de acoso laboral son: negar la posibilidad de comunicarse adecuadamente silenciando, cuestionando, amenazando o interrumpiendo; ignorar explícita y persistentemente a una persona; asignar labores sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades; no asignar labores; entre otras.

⁶ Protocolo de actuación ante denuncias de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria. Protocolo fácil 2.0. Universidad de Chile.