Instituto Profesional de la Universidad Autónoma de Chile

4 AÑOS INSTITUTO PROFESIONAL ACREDITADO NIVEL AVANZADO Comisión Nacional de Acreditación Chile

CLASIFICACIÓN

INFORMACIÓN PÚBLICA

SISTEMA DE ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD

PROTOCOLO SANA CONVIVENCIA Y PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN CAMPOS CLÍNICOS

Este documento es propiedad intelectual del Instituto Profesional IPG. Su contenido está protegido por las leyes de derechos de autor y no puede ser copiado, reproducido, descargado, publicado, difundido ni puesto a disposición de terceros para fines comerciales, sin autorización expresa de la institución. Todo uso debe respetar su integridad, finalidad y contexto institucional.

En el presente documento se utilizan, con un fin inclusivo, los términos genéricos para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto a cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando "o/a", "los/las" y otras similares.

1. INTRODUCCIÓN

La formación profesional en el ámbito de la salud exige una articulación efectiva entre el conocimiento teórico y su aplicación en contextos reales, a través de prácticas desarrolladas en campos clínicos. Estos espacios constituyen escenarios esenciales donde los estudiantes no solo consolidan sus aprendizajes técnicos y profesionales, sino que también se enfrentan a contextos laborales complejos, que pueden impactar significativamente en su bienestar emocional y salud mental.

Frente a la creciente preocupación por situaciones de violencia, maltrato, discriminación y condiciones inadecuadas de acompañamiento formativo en estos entornos, la Superintendencia de Educación Superior ha establecido la Norma de Carácter General sobre la Sana Convivencia y Protección de la Salud Mental en Campos Clínicos. Esta normativa fija obligaciones concretas para las instituciones de educación superior, con el propósito de promover entornos formativos respetuosos, inclusivos y seguros, resguardando así los derechos y la salud mental del estudiantado que participa en actividades clínicas en el contexto de la relación docente-asistencial.

2. OBJETIVO

En este marco, el presente protocolo institucional tiene por objetivo definir de manera clara los lineamientos, responsabilidades y procedimientos orientados a salvaguardar el bienestar integral de los estudiantes en sus procesos formativos clínicos. Asimismo, busca fortalecer la coordinación con los centros asistenciales y establecer mecanismos adecuados de prevención, apoyo y seguimiento frente a situaciones que puedan afectar la sana convivencia o el equilibrio psicoemocional del estudiantado.

Este instrumento se configura como una herramienta formal para consolidar una cultura de cuidado, buen trato y mejora continua en los campos clínicos, en coherencia con los principios institucionales y el respeto irrestricto a los derechos humanos, asegurando entornos de formación libres de violencia, inclusivos, seguros y propicios para el desarrollo integral de los estudiantes.

3. ALCANCE

Este Protocolo rige para las carreras de la Escuela de Salud que ejecuten prácticas o pasantías en los servicios clínicos de un establecimiento de la salud, esto es, a estudiantes en formación clínica, a docentes y tutores que supervisan dichas instancias, y al personal institucional que gestiona procesos académicos en estos contextos.

4. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se enmarca en lo dispuesto por la Norma de Carácter General N° 4 de la Superintendencia de Educación Superior y en la Ley N° 21.091, en particular en su artículo 2 letra i), que establece el deber de las instituciones de educación superior de regirse por el respeto y promoción de los derechos humanos en todas las dimensiones de su quehacer académico, organizacional y formativo. Este Protocolo se articula con la normativa interna vigente de IPG, especialmente el Reglamento de Convivencia Institucional y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de la aplicación de otros instrumentos institucionales o protocolos específicos que resulten pertinentes.

5. DEFINICIONES

a) Académico, Académica, Docente Formador o Docente Formadora

Profesional vinculado contractualmente con una institución de educación superior en convenio con un establecimiento de salud, que cumple funciones docentes de formación y/o supervisión clínica de estudiantes en las dependencias de un Campo para la Formación Profesional y Técnica. El conjunto de estos profesionales se denominará “Cuerpo Docente”.

b) Campo para la Formación Profesional y Técnica (“Campo clínico”)

Espacio sanitario en el cual los estudiantes de los programas de pregrado del área de la Salud van adquiriendo progresivamente competencias, habilidades y conocimientos prácticos a través de una serie de actividades formativas cuidadosamente diseñadas y secuenciadas de manera de catalizar los conocimientos teóricos en el ejercicio práctico, en cumplimiento del perfil de egreso o titulación definido en el respectivo programa de formación.

c) Convenio Asistencial Docente

Acuerdo, convenio o contrato suscrito entre un establecimiento de salud público o privado y una institución de educación superior, mediante el cual se asigna a esta un campo para la formación profesional y técnica para formar a estudiantes del área de la Salud, y se establecen los derechos y obligaciones que regulan la Relación Asistencial Docente.

d) Personal de colaboración docente

Personas funcionarias o trabajadoras de un establecimiento de salud que cumplen, dentro de las funciones propias del cargo, labores de apoyo, acompañamiento, demostración y/u orientación docente a estudiantes, en el marco de una relación asistencial docente.

e) Relación Asistencial Docente

Vínculo estratégico y de largo plazo que se materializa en un convenio asistencial docente entre un establecimiento de salud público o privado y una institución de educación superior, con el objeto de contribuir a la formación de profesionales y/o técnicos y técnicas competentes para satisfacer las necesidades de salud de la población.

f) "Tutor" o "Tutora"

Persona, ya sea Académico, Académica, Docente Formador, Docente Formadora o Personal de colaboración docente que, en los hechos, se encuentra a cargo de guiar y/o dirigir el desempeño práctico de uno, una o más estudiantes del área de la Salud, dentro de un Campo para la Formación Profesional y Técnica. Los "tutores", en los hechos, pueden formar parte de la dotación de las instituciones de educación superior o bien ser parte del personal de los establecimientos de salud.

6. DESARROLLO DEL PROTOCOLO

6.1. CONDUCTAS QUE VULNERAN LA SANA CONVIVENCIA EN CAMPOS CLÍNICOS

La institución entiende por sana convivencia la construcción de relaciones interpersonales e institucionales basadas en la armonía, el respeto mutuo y la aceptación de las diferencias individuales, favoreciendo la resolución pacífica de conflictos. Este principio permite el desarrollo de vínculos positivos y la creación de un entorno formativo seguro, sustentado en valores como el respeto, la tolerancia, la justicia y la solidaridad.

En este contexto, el buen trato constituye la expresión concreta de una sana convivencia, garantizando que todas las personas se sientan reconocidas, escuchadas, valoradas y comprendidas. Su práctica favorece un clima de confianza y bienestar emocional, esencial para el aprendizaje y la formación profesional.

A continuación, se presentan las definiciones de conductas que vulneran estos principios en el contexto de los campos clínicos. Estas definiciones no constituyen listas taxativas, sino referencias orientadoras para prevenir, identificar y sancionar situaciones que afecten la dignidad y el bienestar de los estudiantes:

a) Acoso sexual

Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación académica o su ambiente de formación.

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, 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 realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

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

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias académicas 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. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

b) Acoso formativo

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por parte del docente, tutor clínico o equipo de salud, ejercida en contra del o la estudiante, 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 académica o su ambiente de formación.

El acoso formativo, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación académica.

Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un estudiante de manera ofensiva.
- Aislamiento: cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena del estudiante.
- 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 estudiante 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 académica o su ambiente de formación.

c) Violencia en el campo clínico ejercidas por terceros ajenos a la relación académica

Son aquellas conductas ejercidas por personas externas (pacientes, familiares, otros profesionales) en contra del o la estudiante, durante sus actividades en campos clínicos, que afecten su integridad física, emocional o dignidad. Algunos ejemplos:

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

d) 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 y de aprendizaje. 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 y académicas 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 y académico.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras y estudiantes, 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 campo clínico, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso académico o sexual.

e) Discriminación arbitraria

Se entenderá como toda distinción, exclusión o trato desigual hacia un estudiante, basado en características personales que no sean objetivamente pertinentes al proceso formativo. Esto incluye cualquier comportamiento que limite u obstaculice el acceso a oportunidades de aprendizaje o genere un ambiente hostil.
Algunos ejemplos:

- Asignar tareas clínicas de menor valor pedagógico por razones de género, etnia, nacionalidad, orientación sexual, expresión de género u otras características personales.
- Realizar comentarios o burlas sobre creencias religiosas, acento, vestimenta o aspecto físico.
- Negar oportunidades académicas por prejuicios no relacionados al rendimiento.

f) Conductas que no constituyen, por sí solas, acoso ni maltrato

Es importante tener presente que existen conductas propias del proceso formativo en campos clínicos que, en principio, no constituyen acoso, violencia ni infracciones a la sana convivencia, siempre que se desarrollen con respeto, sin intención de hostigar ni afectar la dignidad de los estudiantes, y dentro del marco de las atribuciones pedagógicas y clínicas de los supervisores.

Estas acciones, que deben ser evaluadas en su contexto y con atención a cada caso particular, pueden incluir:

- Comentarios, retroalimentaciones u observaciones legítimas sobre el desempeño académico o clínico del estudiante.
- Asignación, modificación o programación de tareas clínicas en función de los objetivos formativos.
- Implementación de normativas internas de la institución o del recinto clínico, incluidas aquellas relativas a disciplina o conducta profesional.
- Reasignación de funciones o cambios organizacionales en el contexto del campo clínico.
- Informes respecto a desempeños insuficientes o comportamientos que no se ajusten a las normas de la institución o del centro asistencial.
- Aplicación de medidas pedagógicas o formativas razonables para corregir desviaciones en el cumplimiento de deberes clínicos o éticos.

Estas acciones se consideran parte del ejercicio legítimo de la función educativa y supervisora, siempre que se ejecuten respetando los derechos fundamentales del estudiante, y no se utilicen de manera encubierta como mecanismos de hostigamiento, humillación o discriminación.

6.2. PRINCIPIOS TRANSVERSALES A LA RELACIÓN ASISTENCIAL DOCENTE

a) Reconocimiento de la posición y rol de la persona estudiante

La presente normativa reconoce la calidad de estudiante de quienes realizan práctica clínica en campos de formación profesional o técnica, en tanto se encuentran en proceso de aprendizaje. En este contexto, su desempeño debe estar siempre subordinado a la supervisión y acompañamiento de un tutor debidamente capacitado, siendo su responsabilidad asistencial limitada y recayendo en la persona tutora el deber de garantizar la seguridad de pacientes, estudiantes y demás personal.
Asimismo, se reconoce que la persona estudiante se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad frente a posibles abusos, maltrato o asignación desproporcionada de cargas de trabajo. Por ello, la institución asume el deber de resguardar su dignidad, asegurar un entorno seguro y respetuoso, e investigar y sancionar, cuando proceda, los hechos que puedan constituir abuso o maltrato, conforme a la presente normativa.

Sin perjuicio de lo anterior, se releva el rol activo de la persona estudiante en la prevención de situaciones de maltrato, correspondiéndole cumplir sus compromisos académicos de manera colaborativa y respetuosa con el cuerpo académico, el personal de apoyo docente, otras personas en práctica y las personas pacientes o usuarias.

b) Perspectiva de derechos humanos

Las disposiciones de la presente norma se inspiran en el reconocimiento y respeto irrestricto de los derechos humanos y de la dignidad de las personas, como eje central en su diseño, implementación, monitoreo y evaluación.
En concordancia con la Ley N.º 21.091, la institución de educación superior asume el deber de garantizar, mediante acciones de promoción y defensa efectiva, una sana convivencia entre las personas que integran su comunidad, evitando toda forma de maltrato y/o discriminación y sancionando, cuando corresponda, aquellas conductas que vulneren estos principios, dentro del ámbito de su competencia.

c) Enfoque de género

La presente norma incorpora el enfoque de género como una perspectiva analítica que permite identificar y comprender las desigualdades derivadas de la construcción social del género en contextos específicos (sociales, geográficos, culturales, étnicos e históricos). Este enfoque hace posible observar cómo el género impacta en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, con el propósito de adoptar acciones concretas que aseguren el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad sustantiva de condiciones, oportunidades y resultados para mujeres y hombres.

d) Buen trato y no discriminación arbitraria

El buen trato y la no discriminación arbitraria son ejes centrales de la sana convivencia y contribuyen a un ambiente adecuado para la preservación de la salud mental y el desenvolvimiento de las y los estudiantes en condiciones de equilibrio emocional y ambiental.

Se entiende por buen trato la consideración, el respeto y la valoración de la dignidad humana, expresados en la empatía, la comunicación respetuosa, la resolución no violenta de conflictos y un uso responsable de la jerarquía y del poder en las relaciones laborales y de enseñanza-aprendizaje.

La no discriminación arbitraria implica que las disposiciones de esta norma se elaboran y aplican excluyendo todo maltrato, distinción, restricción o preferencia basada, entre otros motivos, en raza, color, sexo, género, cultura, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o cualquier otra condición que tenga por objeto o resultado menoscabar el ejercicio de derechos o afectar la igualdad de oportunidades o de trato en la relación asistencial docente.

e) Participación

La presente norma promueve la participación activa de la comunidad estudiantil, del cuerpo académico y de las organizaciones vinculadas a la educación superior y a la formación en campos clínicos, en los procesos de elaboración, difusión, implementación y revisión de sus disposiciones, favoreciendo espacios de diálogo y retroalimentación que contribuyan a su mejora continua.

f) Protección a las víctimas y a las personas denunciantes

Es derecho de las víctimas y de las personas denunciantes que se resguarde su integridad física y psíquica, así como que se les aseguren condiciones adecuadas para su desarrollo y formación profesional o técnica en los programas de campo clínico.

En atención a que pueden enfrentar amenazas o represalias con ocasión de la denuncia o de su participación en los procedimientos de investigación, la institución deberá adoptar las medidas de resguardo que resulten necesarias en cada caso, a fin de prevenir y evitar cualquier forma de represalia en su contra.

g) No revictimización o no victimización secundaria

Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador, deberán evitar que en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta 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 puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

h) Coordinación y comunicación efectiva

Las instituciones de educación superior promoverán la coordinación y colaboración con los actores de la relación asistencial docente y con la Superintendencia de Educación Superior, mediante una comunicación efectiva en materias de sana convivencia y salud mental.
Forman parte de esta coordinación, entre otras medidas que cada institución disponga, la derivación oportuna de denuncias por maltrato o abuso en el contexto de las prácticas clínicas a las entidades competentes y el intercambio de información pertinente, a fin de asegurar una respuesta rápida y adecuada y garantizar un entorno de aprendizaje seguro y respetuoso para todas las personas involucradas.

i) Oportunidad y celeridad

La investigación y tramitación de las denuncias y reclamos por vulneraciones a la presente normativa, cuando sean de competencia de la institución, se realizará en el menor tiempo posible, respetando las exigencias procedimentales establecidas en la legislación vigente. Lo anterior, con el fin de otorgar una resolución oportuna a los casos, reconocer adecuadamente la situación de las víctimas y evitar dilaciones injustificadas que puedan perjudicar el ejercicio de sus derechos.

j) Garantías de acceso y defensa

En el marco de las investigaciones internas que la institución de educación superior realice en virtud de sus competencias, se garantizará a las personas denunciantes, víctimas y denunciadas el acceso a la evidencia reunida, salvo en aquellos casos en que exista impedimento legal para ello.
Asimismo, se asegurará su derecho a formular alegaciones o descargos y a aportar los medios de prueba que estimen pertinentes para el adecuado ejercicio de su defensa.

k) Confidencialidad

La confidencialidad es un principio esencial en los procedimientos asociados a la sana convivencia. Todas las personas que intervengan en procesos de denuncia, investigación o resolución deberán resguardar la información conocida, evitando su divulgación o uso indebido. La institución garantizará el manejo reservado de los antecedentes y datos personales involucrados, conforme a la normativa vigente. Este deber se mantiene incluso una vez finalizado el procedimiento, salvo requerimiento legal de autoridades competentes.

l) Imparcialidad

Principio rector que implica actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

m) Razonabilidad y proporcionalidad

El procedimiento de investigación y sanción deberá regirse por criterios de objetividad, evitando decisiones arbitrarias o infundadas. Toda medida adoptada debe ser coherente con los antecedentes del caso, respetar el principio de razonabilidad y ser comprensible para todas las partes involucradas. La proporcionalidad implica que las acciones, medidas cautelares o sanciones que se implementen deben ser adecuadas, necesarias y equilibradas en relación con la gravedad de los hechos, su impacto en la persona afectada y la finalidad de prevenir nuevas vulneraciones. Este principio exige que las respuestas institucionales no excedan lo requerido para restablecer la sana convivencia y proteger los derechos de las personas involucradas.

n) Debido proceso

El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les puedan 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 protocolo.

o) Colaboración

Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

p) Mejora continua

La institución se compromete a revisar periódicamente el presente protocolo, evaluando su implementación, nivel de cumplimiento y efectividad, con el fin de actualizar y/o modificar aquellas disposiciones que resulten necesarias. Esta revisión considerará el contexto institucional y normativo vigente, así como la retroalimentación de los distintos actores involucrados en la relación asistencial docente.

Asimismo, las unidades responsables deberán realizar diagnósticos regulares sobre la aplicación de este protocolo y de la normativa interna asociada, orientados a identificar brechas y oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la sana convivencia y a la protección de la salud mental de quienes participan en los campos clínicos.

6.3. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DEL BIENESTAR

6.3.1. Perfil de Tutores Clínicos

La institución seleccionará como tutores y tutoras clínicos a profesionales del área de la salud que cuenten con competencias pedagógicas acreditables y formación en derechos humanos, enfoque de género, buen trato y sana convivencia, pertinentes al ejercicio de la docencia en campos clínicos.

Todo el cuerpo docente que ejerza funciones de supervisión clínica deberá encontrarse debidamente capacitado para el rol de tutoría, mediante una capacitación obligatoria, inicial y luego al menos anual, en materias de salud mental, buen trato, género, derechos humanos y protocolos institucionales de denuncia y acompañamiento. La institución otorgará un certificado que acredite la realización de dicha capacitación, indicando al menos nombre de la persona participante, unidad/carrera, fecha, contenidos y duración.

Cuando una persona académica integre el cuerpo docente de dos o más instituciones de educación superior, podrá realizar la capacitación obligatoria en una sola de ellas, a su elección. Para estos efectos, la institución ofrecerá la capacitación a la totalidad de su cuerpo académico, y reconocerá como cumplida esta obligación cuando la persona acredite, mediante certificado, una capacitación equivalente realizada en otra institución con la cual mantenga vínculo contractual vigente.

La capacitación para tutores y tutoras clínicos/as considerará, al menos, los siguientes contenidos:

- Desarrollo de habilidades pedagógicas y comunicacionales para la docencia clínica.
- Buenas prácticas, ética profesional, habilidades organizacionales y de gestión en campos clínicos.
- Derechos humanos, enfoque de género, interculturalidad, buen trato y sana convivencia.
- Espacios de observación, retroalimentación y reflexión evaluativa sobre la práctica tutoría.
- Actividades prácticas, simuladas y/o reales, orientadas al ejercicio del rol de tutoría clínica.

La institución establecerá una duración mínima de 30 horas pedagógicas para esta capacitación, sin perjuicio de que pueda aumentarla progresivamente de acuerdo con sus necesidades formativas e institucionales.

6.3.2. Evaluación del cuerpo docente

La institución implementará mecanismos estructurados de evaluación y retroalimentación del desempeño de los académicos que realizan supervisión clínica en campos clínicos.

Estos procesos de evaluación considerarán, al menos, los siguientes aspectos:

1. **Autoevaluación:** cada académico realizará una autoevaluación de su desempeño en la tutoría clínica, con el fin de analizar y reflexionar sobre su práctica docente.
2. **Periodicidad y criterios claros**: la evaluación se aplicará de manera periódica, utilizando métodos, instrumentos y criterios previamente definidos y socializados.

3. **Carácter integral:** se recabarán distintas perspectivas sobre la actuación docente, incluyendo la opinión de estudiantes, de pares académicos y de otros profesionales del ámbito clínico que interactúen con la tutoría.

4. **Retroalimentación formativa:** los resultados de la evaluación serán comunicados a los académicos, generando instancias de retroalimentación orientadas al fortalecimiento de sus competencias pedagógicas y al mejoramiento continuo de la calidad de la docencia clínica.

6.3.3. Fomento de la capacitación del personal de colaboración docente de los establecimientos de salud

La Institución se compromete a ofrecer a los establecimientos de salud con los que mantiene convenios asistenciales docentes planes de formación y capacitación dirigidos al personal de colaboración docente de dichos establecimientos, en los términos y condiciones que se definan conjuntamente.

Asimismo, la Institución podrá impartir capacitación directamente al personal de colaboración docente que, de forma voluntaria, lo solicite, aun cuando el establecimiento de salud no haya adoptado una decisión institucional al respecto.

6.3.4. Espacios de apoyo psicológico a estudiantes

La Institución garantiza a los estudiantes el acceso a orientación a través de la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, mediante el correo electrónico **denuncias@ipg.cl** y el canal web **www.ipg.cl/canal-de-denuncias**.

Asimismo, los estudiantes podrán acceder a instancias de contención emocional a través del **Programa Psicoafectivo**, el cual puede ser solicitado por los canales antes mencionados, así como también a través de su jefe de carrera o de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE).

La Institución se compromete a difundir de manera clara y permanente los canales de contacto disponibles, incluyendo tanto los propios como, al menos, los siguientes servicios externos de ayuda psicológica:

- Línea de prevención del suicidio del Gobierno de Chile *4141 (“No estás solo, no estás sola”).
- Línea telefónica 600 360 7777 (“Salud Responde”).

Esta información será difundida de manera sistemática a través del correo electrónico institucional, a fin de asegurar su conocimiento oportuno por parte de la comunidad estudiantil.

6.3.5. Inducción y Orientación a Estudiantes

La Institución desarrollará actividades previas al inicio de las prácticas clínicas, con el fin de informar a los estudiantes sobre el entorno clínico, sus derechos, los mecanismos de apoyo disponibles —incluido el Programa Psicoafectivo— y los canales institucionales de denuncia.

Asimismo, la Institución tiene la responsabilidad de informar al estudiante, de manera clara y previa al inicio de cada práctica, sobre la cantidad de horas asignadas, el horario y la forma en que esta será evaluada. También deberá orientarlo respecto de los pasos a seguir en caso de que el centro de práctica no respete la cantidad de horas o el horario previamente acordado, o si recibe malos tratos en ese contexto.

6.3.6. Convenios Docente-Asistenciales

En todo convenio asistencial docente, la Institución incorporará cláusulas expresas orientadas a la protección de la convivencia y de la salud mental de los estudiantes que desarrollen actividades formativas en el establecimiento de salud.

Estas cláusulas deberán, al menos:

- Establecer el compromiso del establecimiento de salud de garantizar un ambiente respetuoso, libre de violencia, maltrato, acoso y discriminación.
- Reconocer la aplicación de la normativa interna de la Institución en materias de convivencia, buen trato, inclusión, salud mental y canales de denuncia, en todo aquello que diga relación con la experiencia formativa del estudiante.
- Señalar el deber del establecimiento de salud de colaborar en la adopción de medidas de resguardo que sean necesarias para proteger la integridad física y psíquica del estudiante, cuando se tomen medidas en el marco de los protocolos institucionales.

Cuando la relación asistencial docente se desarrolle en un establecimiento de salud privado, la Institución contará siempre con convenios asistenciales docentes suscritos previamente al inicio de las actividades de formación, en los que se establezcan con claridad los derechos y deberes de los estudiantes que realizarán su práctica en dichos centros.

En todos los convenios asistenciales docentes se incorporará una cláusula que señale que la presente norma de carácter general y la normativa interna que se elabore en virtud de ella resultan vinculantes para la Institución. Asimismo, se indicará que las recomendaciones dirigidas a los centros de práctica o establecimientos de salud, contenidas en esta norma, tienen carácter orientativo.

6.3.7. Mecanismos de monitoreo y evaluación de los ambientes formativos

La Institución incorporará en los convenios asistenciales docentes mecanismos de monitoreo y evaluación de los ambientes formativos, con el objetivo de verificar que las condiciones de convivencia y salud mental sean adecuadas para el proceso de aprendizaje del estudiante.

Para estos efectos, los convenios podrán contemplar, entre otros aspectos:

- La realización de encuestas, contactos telefónicos, reuniones individuales o grupales, u otros mecanismos que permitan conocer directamente la opinión de estudiantes sobre su experiencia en el campo clínico.
- Procedimientos para canalizar observaciones o alertas sobre situaciones de maltrato, sobrecarga de trabajo, vulneración de derechos o riesgos psicosociales.
- Instancias formales de revisión conjunta entre la Institución y el establecimiento de salud (reuniones de seguimiento, comités u otras) para analizar los resultados del monitoreo y acordar medidas de mejora cuando corresponda.

Estos mecanismos deberán quedar descritos en el convenio de manera clara y verificable, de modo que permitan un seguimiento sistemático de las condiciones en que se desarrolla la relación asistencial docente.

En caso de que la Institución tome conocimiento, por cualquier medio, de hechos que afecten o puedan afectar la sana convivencia o la salud mental de estudiantes en práctica en campos clínicos, deberá implementar de inmediato las medidas necesarias para gestionar adecuadamente la situación.

Para estos efectos, la Institución se coordinará y colaborará con los distintos actores que intervienen en la relación asistencial docente en el establecimiento de salud correspondiente, a fin de adoptar medidas oportunas de resguardo y seguimiento.

La Institución gestionará estas situaciones hasta su debida resolución, procurando la restauración y mantención de un ambiente de buen trato y seguro para los estudiantes.

6.3.8. Conductas y sanciones asociadas

La Institución incorporará en su normativa interna y en los contratos laborales o civiles del personal académico que ejerce supervisión clínica, una prohibición expresa de realizar cualquier acto que constituya maltrato o que infrinja la sana convivencia en contra de los estudiantes que realizan prácticas en campos clínicos.

6.3.9. Encuesta anual clima en campos clínicos Superintendencia de Educación

La Superintendencia de Educación Superior aplicará anualmente una encuesta voluntaria dirigida a estudiantes de pregrado de carreras del área de la salud que hayan realizado prácticas clínicas durante el año académico.

Su objetivo es evaluar la sana convivencia y la salud mental en campos clínicos, para orientar acciones de fiscalización y promover entornos formativos seguros. Los resultados serán analizados por la Superintendencia y utilizados para priorizar fiscalizaciones.

La encuesta se aplicará en formato digital, con acceso mediante un enlace enviado por la Superintendencia a las instituciones, quienes lo remitirán por correo a los y las estudiantes. También estará disponible en www.sesuperior.cl, y sus respuestas serán anonimizadas.

Estará habilitada desde el primer día hábil de noviembre hasta el último día hábil de enero, evaluando el año académico finalizado en diciembre.

6.3.10. Difusión de canales de reclamos y denuncias de la Superintendencia

Con el propósito de facilitar que la Superintendencia de Educación Superior tome conocimiento de hechos que afecten o puedan afectar la sana convivencia en los campos clínicos, nuestra institución difundirá entre la comunidad educativa los canales habilitados por dicho organismo para la recepción de reclamos y denuncias, conforme a lo dispuesto en el párrafo 4° del Título III de la Ley N.º 21.091.

La difusión se realizará principalmente a través del correo electrónico institucional dirigido a los estudiantes, garantizando un acceso claro, directo y oportuno a esta información. Los canales oficiales para el ingreso de reclamos y denuncias se encuentran disponibles en el sitio web: www.sesuperior.cl.

6.4. PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

6.4.1. Inicio del procedimiento

a) Denuncia

En caso de conductas que configuren una infracción a la sana convivencia, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia de IPG. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante. En caso de una denuncia verbal, deberá recepcionarse en un espacio de acompañamiento y contención, evitando la revictimización, es decir, prescindiendo de la reiteración innecesaria del relato de los hechos y/o la exposición pública de lo ocurrido.

En caso de llegar la denuncia a otra área o unidad de la institución, como lo son Jefaturas de Carreras, Direcciones de Asuntos Estudiantiles y Direcciones de Sede, está deberá ser derivada inmediatamente a la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia.

No se acogerán denuncias anónimas, pero sí deben ser recepcionadas de manera confidencial, respetando la dignidad de la víctima y sin solicitud de detalles irrelevantes para este primer acercamiento.

No se considerará como denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos ante unidades institucionales, salvo que la persona active los mecanismos de investigación y sanción disponibles al efecto.

b) Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener a lo menos los siguientes antecedentes:

a. Nombre de la persona denunciante
b. RUT
c. Datos de contacto de la persona denunciante
d. Estamento
e. Género
f. Sede
g. Carrera/Unidad
h. Campo clínico en que realiza la práctica
i. Nombre persona denunciada
j. Estamento (si corresponde a académico, docente formador, personal colaborador docente u otro estudiante de la práctica).
k. Si es de la Institución, del campo Clínico u otra institución de educación superior.
l. Relación de los hechos que se denuncian, como por ejemplo lugares, fechas, horarios, testigos, descripción de los hechos. Mencionar si es un hecho puntual o si es recurrente en el tiempo.
m. Testigos en caso de existir.
n. Indicación o no de la reserva de identidad.

En ningún caso, durante el desarrollo del procedimiento, se deberán formular preguntas o realizar intervenciones que impliquen atribuir responsabilidad a la persona denunciante por los hechos ocurridos, o que reproduzcan estereotipos de género u otros sesgos discriminatorios. Esto incluye, entre otros ejemplos, interrogar sobre aspectos como el vestuario utilizado al momento de los hechos, las razones por las cuales la persona se encontraba sola, o la naturaleza de la relación que pudiera haber existido con la persona denunciada.

c) Acción de Denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia fundada en alguna de las causales definidas precedentemente en este protocolo. Para la recepción de las denuncias se dispone de un formulario en la página web del Instituto (www.ipg.cl/canal-de-denuncias) y de un correo electrónico institucional (denuncias@ipg.cl). En el caso de que la denuncia se realice de manera verbal, ante la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, se deberá completar el formulario definido para estos fines, entregando copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

La denuncia será recibida por la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, la cual enviará un comprobante de recepción a la persona denunciante a su correo institucional en un plazo máximo de tres (3) días hábiles. Este comprobante contendrá la fecha y la persona a cargo de la recepción de la denuncia.

Para proceder con la admisibilidad de una denuncia presentada por un tercero, será necesario la ratificación de la presunta víctima. Sin embargo, si la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia toma conocimiento fundado de hechos que pudieran constituir infracciones establecidas en el Protocolo y, dada la posible gravedad de estos hechos, podrá solicitar a Secretaría General que inicie el procedimiento de investigación de oficio, e implemente las medidas de protección y apoyo a la(s) víctima(s) que sean pertinentes.

d) Denuncia al Sistema Judicial

El establecimiento de salud en que se desarrollan las prácticas clínicas será responsable de asegurar que su personal colaborador y profesional cumpla con la obligación legal de denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tome conocimiento y que involucre a estudiantes o que ocurra al interior de sus dependencias, así como los delitos perpetrados en contra de profesionales y funcionarios mientras se encuentren en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, conforme a lo establecido en el Libro II, Párrafo 2°, artículo 175 del Código Procesal Penal.

La denuncia podrá interponerse directamente al Ministerio Público. También se podrá formular la denuncia ante los funcionarios de Carabineros de Chile, de la Policía de Investigaciones, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, todos los cuales deberán hacerla llegar de inmediato al Ministerio Público. Las personas deberán hacer la denuncia dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento en que tomaren conocimiento del hecho criminal.[1]

Las personas que omitieren hacer la denuncia que en él se prescribe incurrirán en la pena prevista en el artículo 494 del Código Penal, o en la señalada en disposiciones especiales, en lo que correspondiere.

La presentación de esta denuncia no inhibe a la presentación de desarrollar las medidas de protección y de apoyo a la víctima de conformidad al presente Protocolo.

Para el caso de una resolución judicial condenatoria firme y ejecutoriada por hechos ocurridos en el ámbito de aplicación del presente protocolo, se adoptará como sanción institucional el rechazo a la solicitud de matrícula o la expulsión en caso de que la persona condenada por el delito sea estudiante, y la desvinculación en el caso de ser colaborador.

e) Denuncias maliciosas

Las denuncias interpuestas de manera maliciosa, ya sea por la persona denunciante o por cualquier otra persona que, actuando de mala fe, haya emitido declaraciones o proporcionado antecedentes contrarios a la verdad en cualquier etapa del procedimiento investigativo, incurren en conductas tipificadas como

[1] Para mayor información revisar el Libro II, Párrafo 2°, artículos del 175 al 179 del Código Procesal Penal. Disponible en https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=176595&idParte=8646735

difamación, injuria o calumnia, conforme al Código Penal, constituyendo un hecho punible de acuerdo con dicho estatuto legal.

Lo anterior es sin perjuicio de que tal conducta será considerada una falta grave por el Instituto. En el caso de estudiantes, el Instituto podrá aplicar las sanciones establecidas en el ley de Convivencia y demás normativas aplicables. En el caso de las personas trabajadoras, se aplicarán las sanciones de carácter laboral conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 160 del Código del Trabajo, Nº 1, letras a) y e), y Nº 7.

f) Tratamiento de Denuncias según la Calidad de la Persona Denunciada

En conformidad con el presente protocolo, si la persona denunciada corresponde a un académico, docente formador u otro estudiante de IPG, la tramitación de la denuncia se regirá íntegramente bajo los procedimientos aquí establecidos, adoptándose en todo caso las medidas de resguardo que resulten necesarias para proteger la integridad y el bienestar del denunciante y de otras personas involucradas.

En los casos en que la persona denunciada sea personal de colaboración docente perteneciente a un establecimiento de salud, o un estudiante en práctica vinculado a una institución de educación superior distinta del Instituto Profesional IPG, la unidad correspondiente realizará las gestiones necesarias para derivar la situación a las autoridades competentes de dicha entidad externa. Sin perjuicio de lo anterior, IPG adoptará las medidas de resguardo que estén dentro de su ámbito de acción para prevenir nuevas situaciones de riesgo y proteger al denunciante. Este procedimiento será debidamente informado a la persona denunciante, garantizando su derecho a ser comunicada sobre las acciones realizadas.

g) Admisibilidad de la Denuncia

La Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, entregará los antecedentes a Secretaría General en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde la recepción de la denuncia. Secretaría General emitirá en un plazo de dos (2) días hábiles una resolución con el análisis de admisibilidad.

Si la denuncia es declarada admisible, se ordenará la instrucción de la investigación, designando a una persona trabajadora a cargo del proceso de investigación y otra como actuario, que desarrollará funciones de ministro de fe. En el mismo acto decretará las medidas de protección y apoyo a la víctima que procedan, para ello se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo o académicas.

En caso de que la denuncia sea declarada inadmisible, se emitirá una resolución de Secretaría General indicando los fundamentos de la inadmisibilidad y ordenando el archivo inmediato de los antecedentes. La resolución que declaré la inadmisibilidad de la denuncia podrá ser objeto de apelación ante el Rector, debiendo presentarse en un plazo de tres (3) días hábiles contados desde la notificación de la misma.

El Rector tendrá un plazo para pronunciarse de tres (3) días hábiles. Dicha resolución será inapelable.

h) Adopción de medidas de resguardo

En la resolución de admisibilidad de la denuncia emitida por Secretaría General, se establecerán las medidas de resguardo en favor de la víctima durante el procedimiento de investigación y sanción. Estas medidas podrán incluir las siguientes:

- La suspensión del estudiante o de la académica o académico denunciado.
- La inhabilitación temporal de la académica o académico denunciado para el ejercicio de ciertos cargos y funciones respecto de la presunta víctima, mientras se tramite el procedimiento de rigor.
- La prohibición de contacto entre las partes involucradas, durante la tramitación del procedimiento.
- La separación de espacios, de ser posible.
- Adecuaciones laborales, en el evento de que la persona denunciada sea un académico o académica de la institución de educación superior.
- Adecuaciones curriculares o de programación académica de la víctima, en el evento de que la persona denunciada integre el personal de colaboración docente del campo clínico.

Dichas medidas deberán considerar la consulta de opinión o verificación del consentimiento de la víctima, en particular cuando las medidas de protección afectan o influyen en el desarrollo de sus propias actividades, como la procedencia de adecuaciones laborales o curriculares a su respecto.

A Secretaría General notificará las medidas de protección instruidas a las partes involucradas, así como informadas a quienes corresponda para procurar su cumplimiento y dejará constancia en el expediente. Informada una medida de protección, todas las personas involucradas deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad, confidencialidad e intimidad de las partes involucradas, con énfasis en la no revictimización.

Tanto la persona denunciada como denunciante podrán solicitar la revisión de las medidas adoptadas por Secretaría General cuando considere que estas son insuficientes o que han variado las circunstancias por las cuales se decretaron. Secretaría General, tendrá un plazo máximo de dos (2) días hábiles para revisar la solicitud y acordar con las unidades que correspondan nuevas medidas de protección, de lo que deberá informar a todas las partes involucradas y dejar constancia en el expediente.

La violación de una medida de protección podrá conducir a acciones disciplinarias para quien las infrinja, en virtud del Reglamento de Convivencia y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, considerándose para todos los efectos como falta grave.

En el caso de suspensión de la condición de estudiante, si la persona denunciada es posteriormente absuelta o el fallo contiene una sanción inferior a la de la suspensión, deberá concederse el derecho de recuperar las actividades curriculares que no haya podido cumplir por causa de la medida aplicada.

i) Desistimiento de la denuncia

Iniciado el procedimiento la víctima podrá desistirse de la denuncia, poniendo fin al proceso, salvo que se trate de una falta muy grave o grave conforme a las disposiciones del presente protocolo. La solicitud de desistimiento debe realizarse de manera formal y por escrito ante Secretaría General.

6.4.2. Desarrollo de la investigación

a) Persona a cargo de la investigación

La persona designada para llevar a cabo el proceso de investigación deberá contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales y no haber sido sancionada por conductas reguladas en el presente protocolo ni en otros instrumentos que regulen la convivencia. Esto garantizará una adecuada conducción de la investigación. Asimismo, debe mantener la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de sus funciones. No debe tener relación de subordinación o dependencia con ninguna de las partes involucradas en el proceso, así como también deberá poseer un grado académico o jerarquía igual o superior al de la persona denunciada involucrada en los hechos objeto de la investigación.

En caso de que, en el transcurso de la investigación se viera implicada en los hechos una persona con grado o jerarquía superior, la persona a cargo de la investigación continuará con la sustanciación del procedimiento hasta la conclusión de la investigación, salvo que se disponga lo contrario en virtud de normativa interna o externa aplicable.

b) Conflicto de intereses

i. Declaración de Conflicto de Intereses

Toda persona involucrada en el proceso de investigación o en la toma de decisiones relacionadas con la implementación de este protocolo deberá declarar cualquier conflicto de intereses que pueda comprometer su imparcialidad. Esta obligación incluye, pero no se limita a, la existencia de relaciones personales, familiares, laborales, o cualquier otra circunstancia que pueda influir en su capacidad de actuar de manera objetiva y justa en el proceso.

Personas obligadas a declarar conflicto de intereses:

- Secretaría General.
- La persona designada a cargo de la investigación.
- El actuario de la investigación.
- Cualquier autoridad o directivo que participe en la toma de decisiones relacionadas con el proceso.
- Cualquier otra persona relacionada directa o indirectamente con la investigación y sanción.

ii. Mecanismo de Subrogancia

En caso de que alguna persona que participe en el proceso de investigación y/o sanción declare un conflicto de intereses, se aplicará un mecanismo de subrogancia. Esto implica la designación de una persona subrogante que cumpla con los requisitos de imparcialidad y que no tenga relación alguna con las partes involucradas en el caso. La persona subrogante deberá ser designada por Secretaría General asegurando que se mantenga la continuidad y justicia del proceso.

c) Recusaciones

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración por primera vez en la investigación, podrá dentro de tres (3) días hábiles presentar antecedentes que den cuenta de la falta de imparcialidad de la persona a cargo de la investigación.

Serán causales de recusación, no siendo la enumeración taxativa, las siguientes:

1. Parentesco consanguíneo en toda la línea recta o colateral hasta el segundo grado.
2. Amistad o enemistad comprobable, o tener el investigador un interés personal en la investigación.
3. Mantener un vínculo ya sea comercial o laboral.
4. En general, cualquier otro hecho o circunstancia que pudiera afectar la independencia, objetividad y transparencia del proceso.

La solicitud de recusación o remoción será presentada a Secretaría General, quién deberá resolverla dentro del plazo de tres (3) días hábiles. En caso de ser acogida la solicitud se designará a un nuevo investigador. De haberse practicado entrevistas o recopilado pruebas sobre los hechos investigados, corresponderá al investigador inicial entregar todo el material recopilado al nuevo investigador.

d) Diligencias investigativas y debido proceso

La persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamentos de estos.

e) Medidas para evitar la exposición reiterada e injustificada

Con el objetivo de proteger a las víctimas, testigos y demás personas involucradas en los procesos de investigación relacionados con convivencia, se implementarán las siguientes medidas para evitar su exposición reiterada e injustificada:

i. **Limitación de declaraciones repetitivas:** Se procurará que las personas afectadas no deban repetir sus declaraciones de manera innecesaria. Para ello, cada testimonio deberá ser recabado

de forma exhaustiva en una única instancia, salvo que nuevas pruebas o hechos relevantes justifiquen su reiteración, debidamente fundado.

ii. **Confidencialidad y resguardo de la identidad:** Se garantizará la confidencialidad de la identidad de las partes involucradas y testigos, limitando el acceso a esta información exclusivamente al personal autorizado e involucrado directamente en el proceso investigativo. En casos graves y calificados, y cuando la seguridad de los testigos lo requiera, el investigador podrá, mediante resolución fundada y con la autorización expresa de Secretaría General, ordenar la reserva permanente del nombre de uno o más testigos específicos. Esta medida se adoptará en conformidad con la legislación vigente y las disposiciones de este protocolo. Asimismo, las personas que comparecen como testigos tendrán el derecho de declarar como testigos confidenciales, resguardando su identidad y seguridad durante y después del proceso.

iii. **Uso de medios tecnológicos:** Siempre que sea posible y conforme a la normativa aplicable, se podrán emplear medios tecnológicos como videoconferencias o grabaciones para reducir la necesidad de la presencia física reiterada de las personas involucradas en el proceso, minimizando así su exposición. El uso de estos medios requerirá el consentimiento informado de las personas involucradas. En caso de que una persona se niegue a una entrevista grabada en video o audio bajo reserva de confidencialidad, se procederá a elaborar un acta escrita posterior a la entrevista, la cual deberá ser ratificada y firmada por la persona declarante antes de su incorporación en el expediente.

iv. **Reiteración voluntaria de testimonios:** No obstante, las medidas mencionadas anteriormente, la víctima, el denunciante y/o los testigos podrán solicitar de forma voluntaria la reiteración o clarificación de su testimonio durante el curso de la investigación o en la etapa de apelación, sin que ello se considere como una exposición innecesaria.

f) Expediente investigativo

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. La persona designada como actuario en el proceso de investigación, conservará foliadas las diversas piezas del expediente y consignará todas las diligencias que se practiquen, por cualquier medio que permita garantizar la fidelidad e integridad de la información.

La constancia de cada actuación o diligencia deberá consignar, a lo menos, la indicación de la fecha, hora y lugar en que se realizó, las personas que intervinieron, su correo electrónico y una breve relación de la diligencia. De las declaraciones que efectúen las partes y las personas testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar con firma de quienes comparecen.

g) Notificaciones

Toda citación deberá realizarse por escrito al correo electrónico institucional, a fin de dejar expresa constancia respecto de la fecha de su emisión y su contenido, debiendo dejar siempre constancia de la misma en el expediente.

h) Citaciones

La persona encargada de la investigación está facultada para citar a cualquier miembro de la comunidad educativa, con el fin de entrevistarlo. La persona citada deberá declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca de sus dichos. La falta a la verdad o la omisión de hechos directamente relacionados con la investigación, podrá ser sancionada de acuerdo al presente protocolo y a las normas internas.

En caso que la persona encargada de la investigación considere que existe un impedimento justificado para que la persona citada pueda concurrir a prestar declaración, se suspenderá la actuación y se fijará ésta para otro día y hora dentro del plazo más breve posible. Si la persona no concurre a esta nueva citación, dispondrá la prosecución de la investigación en su ausencia.

i) Gradualidad de las conductas de convivencia

Las conductas de convivencia podrán calificarse conforme a siguiente gradualidad en relación con su gravedad:

- **Faltas Muy Graves o Gravísimas:** Son conductas que constituyen una vulneración directa, grave y evidente de los derechos fundamentales, especialmente aquellas que implican acoso sexual, violencia física, amenazas, represalias o cualquier conducta constitutiva de delito.

Se consideran faltas muy graves o gravísimas, no siendo taxativas las siguientes:

  - Acoso sexual en cualquiera de sus formas, especialmente si es reiterado o coercitivo.
  - Agresiones físicas o amenazas hacia estudiantes.
  - Revelación intencional de información sensible para dañar o humillar.
  - Represalias contra quien denuncia una conducta indebida.
  - Cualquier conducta tipificada como delito en la legislación nacional.

- **Faltas Graves:** Corresponden a conductas que afectan de manera significativa el bienestar emocional, psicológico o el proceso formativo de los estudiantes, o que constituyen formas de acoso, maltrato o discriminación, incluso sin necesidad de reiteración.

Se considerarán faltas graves sin ser taxativas las siguientes:

- Comentarios humillantes o descalificadores respecto al desempeño, apariencia o características personales del estudiante.
- Asignación de tareas sin sentido formativo con fines de castigo o ridiculización.
- Exclusión sistemática de actividades clínicas.
- Hostigamiento verbal o psicológico con impacto emocional sostenido.
- Actos discriminatorios por sexo, género, orientación sexual, nacionalidad, etnia, entre otros.

- **Faltas Leves:** Son aquellas acciones u omisiones que, sin causar daño significativo a la integridad física o psicológica del estudiante o del entorno, vulneran normas de sana convivencia, respeto y trato digno. Se consideran susceptibles de corrección formativa y preventiva.

Se considerarán faltas graves sin ser taxativas las siguientes:

- Comportamientos incívicos ocasionales (tono inadecuado, interrupciones, ironías).
- Uso de lenguaje inapropiado sin intención ofensiva.
- Incumplimiento puntual de normas de respeto mutuo o comunicación respetuosa.
- Descuidos en la asignación de tareas clínicas sin impacto negativo relevante.

j) Agravantes

Para los efectos del presente Protocolo, se considerarán como circunstancias agravantes, debiendo ser valoradas por la persona a cargo de la investigación para efecto de atribuir la respectiva sanción las siguientes:

a. La existencia de una relación de poder-subordinación entre víctima y denunciado(a).
b. Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/ o de rendimiento laboral.
c. Especial vulnerabilidad de la víctima (como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por el uso de sustancias).
d. Alevosía.
e. La existencia de dos o más víctimas o de dos o más victimarios concertados para cometer la falta.
f. El entorpecimiento de la investigación (denunciado ha incurrido en represalias o amenazas contra el denunciante o la manipulación o influencia sobre la declaración de víctimas o testigos).
g. Incumplimiento de la(s) medida(s) de protección que se impongan en virtud de este protocolo.

k) Atenuantes

Se consideran circunstancias atenuantes, que rebajan la sanción aplicable a una determinada falta, las siguientes:

a. Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste deriven.
b. Haber autodenunciado la acción o conducta.

c. Haber colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos.

La aplicación de una o más atenuantes en ningún caso servirá para la eximición de responsabilidad de la autoría del hecho.

l) Gradualidad concreta

La sanción específica que se disponga una vez acreditadas las infracciones será la concordante con la gravedad y gradualidad de los hechos.

En caso de existir más agravantes que atenuantes, se deberá imponer la sanción más gravosa; y de existir más atenuantes que agravantes, la sanción será la de menor intensidad. De no configurarse atenuantes o agravantes, o existir la misma cantidad de unos y otros, la sanción será la que corresponda a la gravedad de los hechos.

m) Contenidos del informe de investigación

Una vez finalizada la investigación, la persona a cargo de ella deberá realizar un informe con las conclusiones del proceso. El informe contendrá a lo menos:

a. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
b. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
c. Las medidas de protección adoptadas y las notificaciones realizadas.
d. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de las personas participantes.
e. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
f. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no acoso sexual, violencia o discriminación de género.
g. La propuesta de medidas correctivas y de reparación, en los casos que corresponda.
h. La propuesta de sanciones cuando correspondan según la gravedad de los hechos investigados.

n) Plazo de la Investigación

La investigación deberá concluirse en el plazo de **treinta (30) días hábiles** desde la presentación de la denuncia. No se consideran días hábiles los sábados, domingos y festivos.

6.4.3. Finalización del procedimiento

a) Remisión del Informe de Investigación a Secretaría General

La persona a cargo de la investigación deberá remitir, dentro del plazo de dos (2) días hábiles contados desde la finalización de la misma, el informe y sus conclusiones de manera electrónica a Secretaría General. Este último contará con un plazo de cinco (5) días hábiles para emitir una resolución del caso. En caso de ser necesario, durante dicho plazo podrá realizar de oficio gestiones adicionales para esclarecer mejor los hechos y/o corregir cuestiones de procedimiento, sin que, en ningún caso, tenga facultad para suprimir, enmendar o corregir las pruebas ya rendidas.

b) Resolución Final

Con el mérito de los antecedentes del proceso, a Secretaría General adoptará alguna de las siguientes medidas:

a. Sobreseer definitivamente la investigación, si se estimare que no corresponde aplicar sanción alguna, debiendo fundamentar esta decisión detallando los motivos por los cuales, conforme al mérito del proceso, no se justifica la aplicación de una sanción.
b. Sobreseer temporalmente la investigación, si se estimare que no se ha podido realizar alguna diligencia indispensable para el buen conocimiento de los hechos, explicando las razones que justifican esta decisión y las diligencias específicas que se consideran pendientes.
c. Aplicar alguna de las sanciones contempladas en el presente Protocolo, conforme al mérito del proceso, garantizando que la sanción sea proporcional a la infracción cometida y que se hayan considerado todas las circunstancias atenuantes o agravantes del caso.

Para su debida validez, la resolución deberá explicitar de manera fundada los hechos u omisiones que se consideren constitutivos de infracción, su calificación normativa, la disposición del Protocolo que se estime vulnerada, la gravedad de la conducta, las sanciones correspondientes y el plazo para que la persona sancionada pueda ejercer su derecho a defensa. En particular, deberá justificar de manera clara y detallada la proporcionalidad de la sanción aplicada, o en su caso, los motivos por los cuales no se ha considerado pertinente la aplicación de una sanción, asegurando que la decisión se ajusta a los principios de legalidad y equidad.

c) Sobreseimiento

Si durante cualquier etapa del proceso la persona a cargo de la investigación estima que no hay mérito suficiente para formular cargos, recomendará a Secretaría General el sobreseimiento temporal o definitivo, quien resolverá la solicitud, mediante resolución fundada. Con todo, corresponderá a la Secretaría General llevar un registro de estas decisiones.

El sobreseimiento temporal se propondrá o determinará, según corresponda:

a. Cuando no resulte suficientemente acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación.
b. Cuando cómo resultado de la investigación no existe mérito suficiente para formular cargos.

En caso de sobreseimiento temporal, se dejará registro de ello en la Ficha Curricular del estudiante y/o en la hoja de vida de la persona trabajadora según sea el caso. En caso de efectuarse una nueva denuncia que involucre a las mismas personas, la documentación anteriormente señalada constituirá un antecedente a tener en consideración para su reapertura.

El sobreseimiento definitivo se propondrá o determinará, según corresponda:

a. Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados no constituyen infracción a las normas de convivencia educativa.
b. Cuando aparezca claramente establecida la inocencia de la(s) persona(s) denunciada(s).
c. Cuando por cualquier causa cesare definitivamente el vínculo con el Instituto por parte del sancionado. Sin perjuicio de las acciones legales, judiciales o administrativas que pudieren corresponder.

d) Reapertura de la Investigación

Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente sólo podrán reabrirse por resolución fundada de Secretaría General, y ante el evento que surjan elementos probatorios nuevos o no conocidos a la fecha del sobreseimiento temporal. En el evento que el cierre de la investigación se haya debido a la ausencia de la persona denunciada, su reincorporación podrá motivar la reapertura.

e) Apelación

La persona sancionada podrá formular la apelación a los cargos y presentar las pruebas que estime pertinentes en apoyo de su defensa en la audiencia de descargos, la cual se llevará a cabo ante el Rector. Dicha contestación deberá realizarse por escrito y de manera fundada, dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados desde la respectiva notificación. La resolución correspondiente será emitida en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la notificación de la apelación. Contra la resolución definitiva de Rectoría no procederá recurso alguno.

f) Adopción medidas o sanciones

Una vez notificada las partes y habiendo pasado el tiempo de apelación, Secretaría General, deberá dispones y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince (15) días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

g) Medidas correctivas y de reparación

La persona a cargo de la investigación podrá, además, sugerir en su informe la adopción de medidas correctivas y de reparación, siempre que los hechos objeto de la investigación hayan sido debidamente acreditados y se considere el mérito del proceso.

En cuanto a las medidas de reparación, estas no tendrán, en ningún caso, carácter económico o pecuniario, ni podrán imponerse respecto de una persona distinta de la víctima. La implementación de dichas medidas estará sujeta a la voluntad de la persona afectada por los hechos sancionados, quien tendrá la facultad de rechazarlas. En tal caso, deberá dejar constancia expresa de su rechazo en el expediente. Las medidas de reparación sugeridas por la persona a cargo de la investigación podrán ser acogidas, modificadas o rechazadas por Secretaría General. La decisión final podrá ser apelada ante Rectoría.

El incumplimiento de las medidas correctivas y de reparación dispuestas una vez finalizada la investigación será considerado una falta grave y podrá ser sancionado conforme a lo establecido en el Reglamento de Convivencia o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Las medidas de reparación que se podrán sugerir y/o resolver incluyen, entre otras:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado por parte de la persona sancionada.
- La entrega de disculpas escritas, ya sean privadas y/o públicas, a la víctima por parte de la persona sancionada.
- La adopción de acciones, actividades o facilidades necesarias para permitir a la víctima la continuidad de sus estudios, actividades laborales o de servicio, según corresponda.

Las medidas correctivas adoptadas por el Instituto tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que motivaron la denuncia, garantizando la no repetición de los mismos. Asimismo, se evaluará la eficacia de dichas medidas y se propondrán mejoras en el presente protocolo.

Estas medidas correctivas podrán aplicarse tanto a las personas involucradas en la investigación como al resto de la comunidad educativa del IPG, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación sobre la prevención y sanción referidos a convivencia, la reiteración de información sobre los canales de denuncia disponibles en estas materias.

h) Sanciones

La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas por parte de Secretaría General, y en caso de apelación por parte del Rector, al denunciante y denunciado, mediante una vía escrita impresa o electrónica al correo institucional. Además, debe gestionar la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

En caso de determinarse la responsabilidad de la persona trabajadora, la institución podrá aplicar las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y/o las siguientes:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación escrita.
c. Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo.
d. Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios.
e. Suspensión e Inhabilidad para ocupar cargos directivos hasta por cuatro semestres contados desde la fecha de la resolución.
f. Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del infractor.
g. La remoción del cargo y/o la cesación de funciones sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

Las sanciones mencionadas anteriormente podrán originar penas accesorias, como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a becas, reconocimientos u otros beneficios proporcionados por el Instituto. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias. Tales como la exigencia de participación en instancias especificas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de sana convivencia, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

Las sanciones quedarán consignadas en la hoja de vida de la persona trabajadora y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación de desempeño. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, al tenor de lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de IPG.

En caso de determinarse la responsabilidad de un estudiante, las sanciones que aplicarán son:

a) Amonestación Verbal.
b) Amonestación Escrita y con copia a carpeta del estudiante.
c) Medidas alternativas de reparación del hecho o conducta que dio origen a la investigación, determinadas en su caso por Secretaría General.
d) Condicionalidad para el evento de ser un estudiante el sancionado, quedando en situación de ser suspendido, o expulsado en caso de reincidencia por la misma conducta u otra de igual o mayor gravedad.
e) Suspensión inmediata del curso, actividad académica o Campo Clínico donde el sancionado hubiere cometido la infracción disciplinaria, debiendo repetir la totalidad del curso, actividad académica o Campo Clínico en el semestre o año académico siguiente.
f) Suspensión inmediata de todos los cursos, actividades académicas o Campos Clínicos que el sancionado esté realizando en el semestre y/o año académico, debiendo repetirlos en su totalidad en el semestre o año académico siguiente.
g) Cancelación de la Matrícula para el siguiente período Académico.
h) Cancelación inmediata de la Matrícula o expulsión del o la estudiante.
i) Cancelación inmediata de la Matrícula y acciones legales que correspondan.

Las sanciones mencionadas anteriormente podrán originar penas accesorias, como la pérdida total de becas o beneficios o la inhabilidad temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, u otros reconocimientos proporcionados por el Instituto. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias. Tales como la exigencia de participación en instancias especificas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de sana convivencia, discriminación y/o violencia, que serán dispuestas por la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

La aplicación de sanciones en ningún caso eximirá al estudiante o a su apoderado de los compromisos económicos contraídos con el Instituto.

Las conductas que atentes con la sana convivencia cometidas por personas contratadas para prestar servicios serán sancionadas con las siguientes medidas:

a. Amonestación verbal
b. Amonestación escrita
c. Término del contrato de prestación de servicios

El término de la prestación de servicios implicará además la inhabilitación para ser contratadas nuevamente en el Instituto, para lo cual a Secretaría General deberá informar de ello a la unidad académica o administrativa correspondiente.

En caso de que dichas conductas sean cometidas por personal de empresas prestadoras de servicios, se exigirá a las mismas el reemplazo de la persona infractora y/o la suspensión o término del contrato correspondiente.

i) Registro de denuncia y sanciones

La Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia será responsable registrar todas las denuncias ingresadas en la institución, con el fin de evaluar los procedimientos de investigación y sanción, así como también notificar a la Superintendencia de Educación Superior. Dicho registro deberá contener, como mínimo, los siguientes datos:

1. Código o número interno asignado a la denuncia.
2. Fecha de presentación de la denuncia.
3. Individualización de la persona denunciante mediante sus iniciales, e indicación de su relación con la institución de educación superior (“estudiante afectado o afectada”; “estudiante testigo”; “familiar del o de la estudiante afectada”; etc.).
4. Indicación de si se ha solicitado o no la reserva de identidad.
5. Individualización del o de la estudiante presunta víctima mediante sus iniciales y la indicación de la carrera que cursa en la institución y del campo clínico en que realiza la práctica.
6. Individualización de la persona denunciada y presunta agresora mediante sus iniciales y la indicación de si corresponde a un o una estudiante o integrante del cuerpo académico de la institución de educación

superior que recibe la denuncia; personal de colaboración docente del establecimiento de salud o un o una estudiante de otra institución de educación superior que también envía practicantes al campo clínico.

7. Categoría de la denuncia de acuerdo con los hechos denunciados (por ejemplo: “maltrato”, “acoso”, “discriminación”; entre otros).
8. Indicación de si la institución de educación superior es competente para eventualmente sancionar a la persona denunciada.
9. De no ser competente, indicación de la entidad competente y la fecha de derivación.
10. De ser competente, indicación del estado de tramitación del proceso (“No iniciado”; “En tramitación”; “Concluido”).
11. Independiente de su competencia, la institución siempre deberá indicar en su reporte si han adoptado medidas provisionales en favor del o de la estudiante afectada, e individualizarlas.

Adicionalmente, todas las sanciones establecidas en el presente Protocolo serán incorporadas y registradas en la Ficha Curricular del estudiante y/o en la hoja de vida de la persona trabajadora, según corresponda.

j) Garantías de acceso a la investigación

Las personas denunciantes y denunciadas tendrán pleno acceso a todas las piezas de la investigación una vez que esta haya concluido y se les notifique la resolución que culmina el proceso. Esto se realiza para, por una parte, resguardar la honra de las personas, asegurar el éxito de las diligencias investigativas, y por otra, garantizar el conocimiento del proceso investigativo a las partes para efectos de presentar los recursos que la normativa establece.

No obstante, en todo momento las partes involucradas podrán solicitar a la persona a cargo de la investigación información general sobre el estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y fines de la misma.

La divulgación de las piezas del expediente o del contenido de la mismas, por cualquier medio, será sancionado conforme al estatuto aplicable a la persona infractora.

Lo anterior, permite que la investigación se lleve a cabo sin interferencias y con respeto a las normas de debido proceso.

k) Disposiciones finales

El presente instrumento será revisado y actualizado periódicamente por la unidad responsable, con una frecuencia máxima de dos años, o antes si las necesidades institucionales o cambios normativos así lo requieren.

Toda materia no contemplada en este documento será resuelta por Secretaría General, en coordinación con la Vicerrectoría Académica y conforme a la normativa vigente.