



PLENARIA N°760

Septingentésima Sexagésima

Jueves 23 de mayo de 2024

Horario de inicio: 15:15 horas. Horario de término: 18.34 horas

*Modalidad híbrida (presencial-remota) Sala Valentín Letelier Casa Central y
mediante Plataforma electrónica ZOOM.*

Tabla

- Asistencia y Excusas
- Cuentas de Comisiones
- Cuenta de la Mesa
- Puntos de tabla.
 - 1.- Integración a Comisiones de la senadora Jania Said; senador Joaquín Cisternas, y senador Marcos Mora. (20 minutos)
 - 2.- Presentación sobre los avances en la Implementación de las Políticas Universitarias: Buenas Prácticas Laborales en la Universidad de Chile y Carrera Funcionaria para la Universidad de Chile. Presenta Sra. Fabiola Divín, Directora de Gestión y Desarrollo de Personas. (90 minutos)
 - 3.- Varios e incidentes. (10 minutos)

En Modalidad híbrida (presencial-remota) en la Sala Valentín Letelier de la Casa Central de la Universidad de Chile y mediante Plataforma electrónica ZOOM, el jueves 23 de mayo, a las quince horas con quince minutos, con la dirección de la senadora María Verónica Canales Lobos en calidad de Vicepresidenta se inicia la Septingentésima Sexagésima sesión Plenaria, que corresponde a la sesión N°70 del Senado 2022-2026.

● Asistencia y Excusas

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| 1. Carlos Areche M. | 17. María Consuelo Fresno R. |
| 2. Marcelo Arnold C. | 18. Nicolás Guiliani G. |
| 3. Ximena Azúa R. | 19. Gabriel Hernández P. |
| 4. Alberto Barros R. | 20. Claus Köbrich G. |
| 5. Leonardo Basso S. | 21. Sergio Lavandero G. |
| 6. María Soledad Berríos Del S. | 22. Camilo Llanquimán M. |
| 7. Pedro Calandra B. | 23. Jorge Martínez U. |
| 8. Gladys Camacho C. | 24. Marcos Mora G. |
| 9. María Verónica Canales L. | 25. Francisco Nova M. |
| 10. Eduardo Castillo E. | 26. Ismael Oliva B. |
| 11. Anaís Caviedes P. | 27. Dino Pancani C. |

12. Sergio Celis G.
13. Soledad Chávez F.
14. Joaquín Cisternas F.
15. Carmen De la Maza A.
16. Andrés Dockendorff V.

28. Mirliana Ramírez P.
29. Gonzalo Rojas A.
30. Jania Said G.
31. Arturo Squella S.

- **Excusas por inasistencia**

La Vicepresidenta presenta las excusas de la Rectora y Presidenta del Senado, profesora Rosa Devés A. y del senador Óscar **Aguilera R.** y la senadora Gloria **Tralma G.**

Sin excusas por inasistencia: Claudio **Falcón B.** y Fernanda **Marambio A.**

- **Cuentas de Comisiones**

1.- Desarrollo Institucional

El senador Köbrich informa que la comisión sesionó en subgrupos de trabajo.

El subgrupo sobre Defensoría Universitaria trabajó en sintetizar y analizar lo conversado en las reuniones que sostuvo durante las últimas semanas.

Por su parte, el subgrupo sobre Plan de Desarrollo Institucional (PDI) trabajó sobre la base del documento de lineamientos para el PDI y también abordó el documento de orientaciones para la formulación de los Planes de Desarrollo de las Unidades Académicas (PDU).

2.- Docencia e Investigación

La senadora Fresno informa que la comisión sesionó con quórum y en forma híbrida como es habitual. Recibieron a la decana de la Facultad de Odontología, Irene Morales, y a las profesoras Sylvia Osorio y Elizabeth Astorga, de esta misma unidad académica, para conversar acerca de la importancia del Examen Nacional de Odontología (ENO), prueba que va a ser rendida por los estudiantes de 6° y último año de la carrera Odontología que pertenecen a una de las siete universidades que conforman la red estatal: Antofagasta, Arturo Prat, La Serena, Talca, Universidad de la Frontera (UFRO), Valparaíso, y U de Chile.

Se comentó la génesis de este examen donde el año 2016 se hizo un piloto muy local a instancias del ese entonces Decano Jorge Gamonal, y donde participaron la Universidad de Chile y Universidad de la Frontera, trabajo que continuó este mismo decano y el año 2018 hubo un primer piloto con apoyo del Colegio de Dentistas y a cargo de la UFRO, y fue rendida por 250 estudiantes de las facultades de la red estatal que estaban en 5° y 6° año. A partir del análisis de los resultados de la prueba realizada por la U. de Valparaíso y la Universidad de Chile, la Decana Irene Morales formó una comisión en la FOUCH para crear un nuevo instrumento que subsanara las debilidades encontradas en el primer piloto. Ella fue constituida inicialmente por los profesores Sylvia Osorio, María Consuelo Fresno, Rolando Schultz quienes presentaron un plan de trabajo llegando a tener actualmente una prueba de 93 preguntas de selección múltiple que acoge en pertinencia y representatividad cada área disciplinar dentro de los Curriculum de estas Facultades, cuyas preguntas fueron validadas internamente por docentes en la Universidad de Chile y externamente por docentes en la Facultad de Valparaíso.

El objetivo final de aplicar este examen es instalar en la comunidad e influir en los tomadores de decisiones (Ministerio de Educación y Ministerio de Salud) que todas las carreras de la salud tengan un examen de habilitación de salida, como existe hoy para la carrera de Medicina con el EUNACOM (Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina), y que además a futuro este ENO pueda ser utilizado para la revalidación de los dentistas

formados en universidades extranjeras , cuya responsabilidad recae en la Universidad de Chile.

Explicaron además todo el plan de difusión, para dar a conocer e invitar a participar a los estudiantes a rendir la prueba el día 31 de mayo en forma simultánea en las siete sedes.

La Decana Morales se comprometió a volver a visitarnos para dar a conocer los resultados de esta prueba.

3.- Presupuesto y Gestión Institucional

La senadora Chávez informa que, durante la sesión del 16 de mayo, la comisión trabajó en el análisis de la situación financiera del Hospital Clínico de la Universidad, conforme a la información que proporcionó su director, Eduardo Tobar Almonacid, a esta comisión. Al respecto, se acordó invitar al doctor Tobar a la siguiente sesión, con la intención de que presentara su plan de trabajo 2024 para abordar el déficit presupuestario en el que se encuentra su organismo.

En la sesión del 23 de mayo, los/as senadores/as continuaron con la reflexión en torno a la situación del hospital y también conversaron acerca de la Facultad de Artes, otra de las unidades deficitarias. Esto, debido a que la autoridad invitada no pudo asistir a la reunión.

4.- Estructuras y Unidades Académicas

El senador Castillo informa que sesionaron con quórum y la comisión realizó una presentación dirigida a los/as nuevos/as senadores/as estudiantiles Jania Said y Joaquín Cisternas, respecto al trabajo desarrollado en torno a la Política de Patrimonio.

Además, durante la sesión se conversó sobre el Foro Radial Hablemos TodUs: “¿Qué entendemos por Patrimonio?”, organizado por el Senado Universitario junto a Radio Universidad de Chile, en el marco de la celebración del Día de los Patrimonios.

La actividad se realizará el martes 28 de mayo a las 11:00 horas en la Sala Máster de la Radio, y contará en el panel con la participación de Pilar Barba, vicerrectora de Extensión y Comunicaciones; Nivia Palma, abogada de larga trayectoria en el área de las políticas culturales; Constanza Acuña, académica de la Facultad de Artes de amplio bagaje en el ámbito curatorial, museográfico y en el debate internacional respecto a los entendimientos y a las definiciones que rondan el ámbito patrimonial; y Eduardo Castillo, presidente de la comisión, doctor en Arquitectura y Estudios Urbanos y académico de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo.

5.- Bienestar y Salud Mental

El senador Llanquimán informa que el 16 de mayo, la comisión se reunió con el propósito de revisar, afinar y ajustar detalles del informe respecto a la información recopilada durante su tercer y último ciclo de trabajo, donde se abordaron temas relacionados con la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN), el Programa Académico de Bachillerato, la Facultad de Odontología, entre otros.

Con la realización de este trabajo, los/as senadores/as culminaron la elaboración del documento, el cual fue enviado al Área de Comunicaciones del Senado Universitario para su diagramación.

6.- Trayectoria Académica en la Universidad de Chile

El senador Arnold informa que, en concordancia a su agenda de entrevistas, la comisión recibió al decano de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Manuel Amaya, y posteriormente, a la directora del Instituto de Estudios Internacionales, Dorotea López.

De este modo, los/as senadores/as se encuentran preparando el análisis de las reuniones previamente realizadas. Esto, en el contexto de la elaboración del informe que deberán presentar al pleno del Senado Universitario.

7.- Grupo de Trabajo de Educación Superior

El senador Celis informa que durante las últimas dos sesiones el grupo de trabajo se abocó a revisar el informe que está elaborando, el cual esperan enviar a la Mesa del Senado Universitario en un plazo de dos semanas.

Con el documento casi terminado, a los/as senadores/as sólo les resta aplicar los comentarios que realizaron durante el proceso de revisión.

8.- Reglamento Interno del Senado Universitario

El senador Barros informa que, durante la sesión del 16 de mayo, la comisión revisó los distintos materiales con los que cuenta para realizar su mandato: el informe elaborado por la comisión anterior, el documento de recomendaciones realizado por el Área Jurídica, y los comentarios enviados por los/as integrantes del Senado para la modificación del reglamento.

En la sesión del 23 de mayo, la comisión comenzó a redactar la propuesta del nuevo reglamento.

• Cuenta de la Mesa

La Vicepresidenta indica que se referirá a la situación de Casa Central, donde no existe más información que la que ha estado circulando y difundiéndose a través de los medios y a través de los comunicados que han estado saliendo. Por ello, la Mesa ha solicitado una reunión con la Rectora para obtener más información y lo que tengan que decir vayan más allá de los comunicados que todos conocen.

Por otra parte, menciona que el concurso de abogado/a asesor/a ya está en curso, está publicado, por lo tanto, están en proceso y proyectan que después de la quincena de junio cuenten con abogada/o asesor/a. El otro cargo de abogada/o asistente, ese concurso debe salir hoy o mañana, más tardar, por lo tanto, también ya está dentro del proceso.

Comunica que la secretaria Carolina Arias tiene una licencia extendida y, por lo tanto, la señora Patricia Miño que nos ha estado apoyando durante todo este periodo va a seguir en este tiempo y aprovecho nuevamente, ya lo hizo en una sesión pasada, de agradecer a la señora Patricia por el trabajo realizado, porque han estado abordando varios temas y no sabe si alguna vez el Senado estuvo en esta situación, sin abogados y con problemas de licencias médicas. Por lo tanto, señala que el trabajo que ha hecho la Secretaría Técnica hoy es múltiple, así que agradece públicamente al señor César Ramírez y a la señora Patricia Miño por el trabajo realizado durante este periodo.

Señala que respecto del trabajo que están realizando con la radio, que ya lo mencionó el Senador Castillo en la cuenta de la Comisión de Estructuras y Unidades Académicas, de esta actividad del martes 28 de mayo a las 11 horas en la Sala Máster de la Radio Universidad de Chile, que está en el contexto de los foros que va a realizar el Senado, un foro mensual. Esta actividad va a ser moderada por el director de la radio, el señor Patricio López, y les invitan a que puedan seguir la transmisión a través de Facebook de la Radio Universidad de Chile, en el streaming, en el YouTube de la radio y en la transmisión del mismo día que se realiza en el dial 102.5 FM. Por otra parte, les informo que el programa Educación en el Aire se va a reestrenar el martes 4 de junio, y esta vez será conducido por la periodista de la radio, Diana Porras, y esta actividad va a estar producida en conjunto con funcionarios/as de la radio, y con el equipo de comunicaciones del Senado Universitario.

Informa que sobre la elección de senador/a de la Facultad de Gobierno, a partir de la renuncia del ex senador Jaime Fierro, ya se definió un calendario y las fechas más importantes son el

miércoles 29 al 31 de mayo, se presentan las candidaturas, el miércoles 12 de junio está la publicación definitiva de las candidatas y candidatos, y el lunes 17 de junio las votaciones. En este sentido, menciona que el área de comunicaciones del Senado se ha coordinado con la encargada de comunicaciones de la Facultad para planificar la infusión de este proceso.

- **Puntos de tabla.**

La Vicepresidenta somete a consideración los puntos de tabla y tiempos asignados para cada uno de ellos.

El senador Barros propone un punto en la tabla y si lo solicita en el punto varios o incidentes es probable que no haya quórum. Señala que han de saber que hay algunas Facultades que están en paro y la Facultad de Artes está en toma. Indica que hoy día estuvo hablando con algunos representantes voceros de la toma de artes y cree que sería positivo que tengan la oportunidad de comunicar acá en el Senado por qué es la toma, cuáles son las circunstancias. Entonces quería pedir como punto varios si es que podrían venir dos estudiantes a dar cuenta de por qué hay toma en la facultad, cosa de que este órgano representativo de toda la comunidad pueda tener ese conocimiento.

Consulta si se puede agregar como punto varios para avisar a la gente que puede venir.

La Vicepresidenta consulta al pleno si están de acuerdo en agregar este punto a la tabla.

El senador Basso señala que como lo ha mencionado en más de una plenaria no existe ninguna toma que no sea violenta contra la comunidad. Indica que no le parece que la gente que está ejerciendo una toma violenta, que tiene bibliotecas cerradas y a personas sin poder trabajar o asistir a su espacio, en un espacio que es de discusión. Si quieren conversar, bajan la toma, dejan que la gente vuelva a trabajar y se conversa.

La senadora Ramírez dice estar de acuerdo en darle la oportunidad de abrir una puerta de diálogo y creo que es relevante, especialmente en estos momentos que es fundamental conversar la situación que está viviendo la Universidad. El mantener una postura alejada de los estudiantes, lo único que hace es quebrar posibilidades de conversación y de llegar a algún acuerdo.

La senadora Azúa comparte lo que ha dicho la senadora Ramírez. Cree que en situaciones de paro o de toma, conversar, conversar y conversar siempre es lo más importante para llegar a acuerdos y si vienen a informar con mayor razón a este Senado Triestamental.

El senador Martínez indica que refuerza lo expresado por las colegas anteriores y debe decir que hace 30 años que trabaja en la Facultad de Artes y que la razón de esta movilización y esta acción es simplemente la condición muy negativa de gestión de esta Facultad y en particular la condición muy negativa en que se encuentran los trabajadores y funcionarios no académicos, donde ha habido muchos retiros. Por lo tanto, los trabajadores y los funcionarios/as tenido una sobrecarga del trabajo sin que haya habido otro tipo de solución. Entonces esta toma tiene que ver con un accidente grave que le pasó a una funcionaria, se le cortó un dedo, en una máquina. O sea, hay cosas que son súper graves y que hacen urgente este llamado.

Y como parece que el decanato y la autoridad de esta Facultad está más preocupada de conseguir y proyectar un nuevo edificio y no solucionar los problemas incumbentes. Considera que es importante escuchar a los estudiantes.

La senadora Berrios comparte lo expresado por el senador Basso, no está de acuerdo con las tomas, le parecen un acto violento, lo cual no quiere decir que no puedan escucharlos, pero eso sería después de bajar la toma. Le parece que no es adecuado estar mezclando lo terrible o la situación que pudo haber sufrido esa funcionaria y la mala gestión de las autoridades con que los alumnos utilicen como mecanismo la toma, que impide el trabajo de los demás y cree que tienen que gestionarlo mejor y que pueden venir perfectamente al Senado, pero no previa toma. Pregunta si hubo alguna solicitud previa para venir a conversar. No. Entonces no lo apoya.

El senador Lavandero señala que según su opinión las tomas atentan contra la libertad de las personas. Indica que le gustaría primero que esto fuera solicitado y también me gustaría escuchar que citáramos a la autoridad de la Facultad, porque es bueno escuchar las dos versiones.

El senador Barros plantea que dado que se generó este debate lo que corresponde es votar si el punto se puede integrar. Indica que está de acuerdo con el senador Lavandero, si se escucha a la parte estudiantil, también se tiene que escuchar a las autoridades, pero eso no implica en ningún sentido no escuchar dadas las circunstancias y le parece negativo, por no decir problemático, de que un órgano que busca representar a toda la comunidad, que es el órgano triestamental democrático por antonomasia, se niegue a escuchar exigencias y solicitudes de parte de la comunidad. Señala que, según lo declarado por los estudiantes, se habían solicitado reuniones con las autoridades de la Facultad varias veces, se habían hablado de estos problemas y es algo que se viene arrastrando. Es decir, que la toma no es porque sí, ya se intentaron agotar las vías anteriores, pero eso no debería estar diciéndolo él, sino que los estudiantes que están viviendo la circunstancia y cree que el rol del Senado es poder escucharlos. Si alguien no quiere escuchar se tapará los oídos, pero acá tenemos la responsabilidad de escuchar a la comunidad. Solicita ojalá se pueda votar esto para saber si se puede integrar como punto.

El senador Calandra señala que hasta donde recuerda, el Senado es un órgano normativo con funciones bastante claras. Siempre han escuchado a toda la comunidad, pero concuerda con sus colegas que ante una toma, no. Entiende que existe un conducto regular: hay un director de escuela, hay un Decano, hay un consejo de Decano, hay una Rectoría y si ninguno escucha podrían conversar, pero estima que hay un nivel. Además, considera que debiera ser pedido por una carta a la Mesa Directiva y esta lo pone en tabla, si lo considera.

El senador Pancani comparte que se produzca una reunión en donde se presenten las autoridades y también los y las estudiantes, pero considera que hay una urgencia y en el marco de esa urgencia, los formalismos siempre quedan cortos. Indica que hay una petición y es una ventana para ampliar el diálogo.

Por último, hace la reflexión de que muchas de las movilizaciones que hay son precisamente por la falta de diálogo o por el poco sentido del diálogo. Quizás hay que mirar hacia abajo y ver esas carpas. Entonces, insistir con la negación del diálogo es un camino equivocado.

Le parece que deberían venir las o los estudiantes y planificar, porque tuvieron a las autoridades de la Facultad hace dos o tres semanas atrás, e invitar a las autoridades posteriormente para que nos cuenten qué ocurrió y cómo se resuelve el conflicto que tienen por más de una semana.

Además, agrega que es una movilización biestamental, lo cual no es menor, son nuestros colegas, son nuestros compañeros de trabajo los que están involucrados también.

La Vicepresidenta señala que le parece muy pertinente la solicitud y principalmente, como bien lo decía el senador Pancani, esta es una movilización que es biestamental y tiene que ver también con la implementación de políticas que se han elaborado en este propio Senado. Una de ellas es la Política de Buenas Prácticas Laborales y que hoy será expuesta por la directora de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas. Por otra parte, le parece que en la situación en la que se encuentran con distintas movilizaciones en la Universidad, les corresponde como un órgano triestamental el poder generar y no cortar el diálogo. Señala que hoy en la Universidad lo que más necesitan es poder dialogar sobre nuestras diferencias. Por lo tanto, apoyo esta solicitud.

El senador Giuliani señala que se les habla de volver a la normalización para poder hablar y dialogar. La normalización de la Facultad de Artes es un abandono del presupuesto desde hace varios años. Son tres presupuestos que mantienen vigentes las Facultades de tipo A, la Facultad de tipo B, la Facultad de tipo C. Cada uno pondrá la Facultad de Artes en su lugar y su presupuesto, que hacen que la condición laboral de las y los colegas sea precaria. Hacen que haya partiduras en los últimos pisos del siglo XVI y XVII, que están abandonadas y que pueden desaparecer en cualquier momento. Entonces, bienvenidos los diálogos y apoyo a la vicepresidenta. Indica que tienen como responsabilidad generar, aceptar y fomentar diálogos. Así que bienvenidos los estudiantes de artes para contar esta realidad de más cerca, porque cuando se ve a nivel de presupuesto, se ignora.

El senador Squella señala que antes, sin entrar al fondo del asunto, le llama la atención cómo sale este tema acá. En un avance de varios, se cambian los temas de la reunión. Entonces, para qué mandan los temas dos, tres días antes si los van a modificar de una manera tan banal. Plantea que se debería tomar el asunto con seriedad del Senado.

El senador Llanquimán comparte que el tema se deba abordar, pero le parece que se debiera hacer la solicitud por correo, como él lo ha hecho con organismos como la CEDIFUCH, por ejemplo. También le parece que este es un tema conocido por algunos de las y los senadores de este Senado. Indica que por ello ha rechazado ese presupuesto, viendo ese tipo de situaciones que ya son permanentes y que uno ve que se reflejan en lo que uno mira como Universidad.

La Vicepresidenta consulta al senador Barros si su solicitud es para que se trate el tema en el punto varios. No está solicitando un punto extra en la tabla.

El senador Barros señala que está solicitando el uso de las funciones reglamentarias que le otorga el Reglamento del Senado a todos los senadores y es el de solicitar que se incorpore un punto en la tabla. Ahora si la conversación se sigue extendiendo, quizás no tiene mucho sentido, pero solo quiere dejar en claro de que esto no mira en menos a la institucionalidad, tampoco la seriedad.

Indica que está haciendo uso de una facultad reglamentaria y si a alguien acá no le gusta la facultad reglamentaria, aprovecha de invitarlo a la comisión de reglamento para que lo modifiquen.

El senador Hernández señala que la Mesa debería tomar la decisión respecto a los puntos y no estarlo discutiendo ahora. La Mesa debe hacer uso de sus facultades y solucionar este tipo de problemas, que no es primera vez que se presentan. Segundo, no está de acuerdo en recibir a representantes de cualquier estamento de la Universidad que están ejerciendo medidas de

fuerza y que atentan contra la democracia. Consulta a los senadores que han apoyado recibir a los estudiantes, si les parece que la instancia de la toma es efectivamente una instancia de diálogo. Esperaría, si es posible, que respondan a esa consulta quienes están a favor de recibir a los estudiantes. En lo personal se opone mientras siga la toma.

El senador Rojas invita a votar y que los colegas senadores voten a favor porque, de lo contrario, le parece que no van a aportar nada en destrabar una situación que requiere una solución pronta. Opina que esto abre una ventana y el no permitir esta posibilidad, va a profundizar esta toma y cree que todos quieren que esto se resuelva.

El senador Barros señala que por temas de eficiencia y de tiempo, en realidad. Se echaron una hora en discutir si es que van o no a escuchar a miembros de la comunidad. Eso hace que el punto varios quede poco traspapelado, etc. Pero solicitaría, dado que esta discusión se extendió más de lo que pensaba, si es que quizás se puede hacer la invitación formal para la próxima semana, pero con la disposición a que realmente se escuche. Le sorprende que hayan estado tanto rato discutiendo, si es que van a escuchar o no a los estudiantes. Entonces, quizás lo mejor sea dejarlo formalmente para la próxima semana.

La senadora Fresno indica que quiere hacer una moción de orden. Pidió la palabra hace mucho rato y al senador Barros se la han dado tres veces consecutivas. Quería dejar constancia en la Mesa que se da primero la palabra a quienes la piden y si queda tiempo, se vuelve a dar a quien la vuelve a pedir por segunda o tercera vez. Señala que nunca ha tenido problemas para escuchar a los estudiantes. No comparte y repudio toda violencia, todo tipo de violencia dentro de ellas, las tomas. Indica que no solamente le gustaría escuchar a los estudiantes que pueden estar en toma, pero tienen que bajarlo para escucharlos a ellos, a las autoridades y a quienes nunca se les escucha y que se ven afectados por estas tomas y que son alrededor del 70% de los estudiantes de la Universidad, dada la votación reciente de la FECH. Manifiesta que le gustaría que ellos también tuvieran voz, porque no tienen voz ni voto ni nada en este momento que ellos estudian.

La senadora Ramírez indica que en relación a los tiempos, partieron según su reloj a las 15:15 horas. Las cuentas duraron como 20 minutos. Por lo tanto, llevan 15 a 20 minutos en esto y no una hora. Ahora, le parece que dilatar una semana más va a significar que seguirá una semana más bloqueado el diálogo. Opina que esta es una buena instancia para resolver esto ahora ya. En eso, coincide con el senador Rojas, los invita a aprobar que presenten hoy y cerrar esta situación.

El senador Dockendorff señala que a propósito de lo que mencionaba el senador Barros al principio, lo que mencionaba también el senador Giuliani y, por supuesto, el senador Martínez, que es parte de la Facultad de Artes. Lo que le parece que procede, es que las comisiones de Presupuesto y Gestión, Docencia e Investigación inviten a los representantes de la Facultad y a los estudiantes también para poder discutir esta materia, porque hay temas de largo plazo en esta Facultad que requieren consideración. Desde el punto de vista de la forma, no le parece que la introducción de este punto proceda, porque en otras oportunidades, en programas académicos, no se ha permitido que se incorporen puntos de la tabla, porque hay una cuestión reglamentaria. Le parece que no procede y el diálogo siempre está bien, pero no con una amenaza, una espada atendiéndonos.

El senador Giuliani solicita que voten la propuesta del senador Barros y comparte lo de la senadora Ramírez que el tiempo fue corto: 15 o 20 minutos. Señala que, si el tiempo no alcanza, se deja por defecto para la próxima sesión, pero la idea es intentar recibirlo hoy.

El senador Lavandero indica que está reflexionando, le parece que aquí hay varias cosas. le gustaría que nos pronunciáramos como Senado respecto a las tomas en la Universidad. Considera que se trata de un punto clave. Señala que no se opone al diálogo, que es extremadamente importante dialogar, siempre es bueno, en igualdad de condiciones, pero solicitaría a la Mesa que específicamente en la próxima sesión fijemos una posición con respecto a las tomas en la Universidad. Opina que es demasiado gravitante e importante y también considera que sean consecuentes. Manifiesta que el otro día escuchó al senador Giuliani hablar del presupuesto, en lo personal votó en contra de aprobar el presupuesto, porque le parece que tenían una oportunidad y pregunta dónde está la consecuencia de sus otros colegas, que tuvieron la oportunidad y no cambiaron nada.

El senador Hernández indica que el senador Lavandero ha propuesto un nuevo punto de tabla que sería el relativo al pronunciamiento del Senado acerca de las tomas en la Universidad. Por lo tanto, habría que agregarlo, se sabe que es un punto largo, pero podría quedar incluido ahora y comenzar esa discusión y seguirlo en las sesiones posteriores. Así como el senador Barros está proponiendo agregar un punto relativo a escuchar a estudiantes en toma, considerar el punto que propone el senador Lavandero de la situación de las tomas en las Universidad.

La Vicepresidenta señala que han salido varias propuestas. Indica que lo que mencionaba el senador Lavandero es poner en tabla en la próxima sesión el pronunciamiento del Senado respecto de las tomas. Por lo tanto, no lo está solicitando para esta sesión, sino que para la próxima y también la posibilidad de invitar a las autoridades de la Facultad de Artes para poder conversar sobre la situación que tiene movilizadas a gran parte de la comunidad biestamental.

La senadora Camacho, en calidad de Secretaria y Ministra de Fe, señala que como bien saben el equipo de la Secretaría Técnica no está completo y en particular quien les asistía para la redacción del voto y todo lo demás. Indica que se enviará un formulario con tres opciones.

El senador Hernández solicita poner ese punto en tabla para el día de hoy.

La Vicepresidenta solicita una moción de orden. Hay dos puntos en tabla que atender y poner dos puntos más, no les da para el tiempo que tienen asignado para la presente sesión. Por lo tanto, este segundo punto está considerado para una próxima sesión tal como lo había propuesto el senador Lavandero. Señala que hay que tener un sentido de la realidad con los tiempos que tienen asignados a la sesión. Entiende que muchas y muchos tienen la intención de instalar ciertos temas y para eso se les invita a proponer temas para las siguientes sesiones. Lamentablemente, hoy no alcanzan a tratar todos los temas.

El senador Hernández dice estar de acuerdo con lo expuesto por la Vicepresidenta, pero considera que debieran quedar los dos puntos para la siguiente sesión.

La Vicepresidenta vuelve a solicitar una moción de orden. En la Mesa hay una Secretaria y Ministra de fe quién es la encargada de llevar el orden las palabras solicitadas y pide que haya un orden en la sesión.

El senador Pancani señala que recogiendo lo que propone el senador Lavandero, considera importante y que vale la pena dar esa discusión no es frío, sino que le parece que podrían destinar una sesión en donde asistan las representantes de las y los estudiantes, que son generalmente quienes organizan las Tomas. De lo contrario, estarán todos de acuerdo en que no les gustan las tomas. Insiste en que vale la pena dar una discusión más profunda en torno al tema, complejizar y le parece que la próxima semana probablemente es muy pronto, pero lo dejaría como una tabla primordial de la plenaria, sobre todo en un periodo donde se auguran varias movilizaciones. Lo propondría para la semana subsiguiente, porque la próxima no va a estar.

El senador Squella dice estar de acuerdo con la propuesta del senador Lavandero, pero no para el “día del níspero” ni para cuando esté el senador Pancani. Opina que este es un tema prioritario a la consulta que se planteó hoy, por lo que sugiere que se plantee en el varios de hoy día y antes del otro punto.

El senador Hernández manifiesta que, si no se toma el punto de las tomas, tampoco se debería abordar el otro punto, porque en el ejercicio de las facultades que le da el reglamento que son las mismas que se le dan al senador Barros, pidió incorporar un punto y se incorporaría el del senador Barros y no el de él. Por lo tanto, en pro de la igualdad no se tendría que abordar ningún punto hoy considerando el tiempo que ha pasado. Obviamente, que el punto de las tomas está completamente vinculado con el otro, por eso es por lo que ha salido, por lo que no se puede desconocer.

La senadora Camacho en su calidad de Secretaria y Ministra de fe, le indica al senador Hernández que también se votará su propuesta de añadir el punto.

No hubo más comentarios ni observaciones.

La Vicepresidenta somete a votación el siguiente acuerdo: La Plenaria del Senado acuerda aceptar la propuesta del senador Alberto Barros de añadir un punto de tabla, antes del varios e incidentes, en el cual pide escuchar a la representación estudiantil de la Facultad de Artes.

Las alternativas son 1: aprueba; 2: Rechaza y 3: Abstención.

Efectuada la votación las y los senadores Arnold, Azúa, Barros, Canales, Castillo, Caviedes, Celis, Chávez, Cisternas, Guiliani, Llanquimán, Martínez, Nova, Pancani, Ramírez, Rojas y Said votan por la alternativa 1 (total 17). Las y los senadores Areche, Basso, Berríos, Calandra, Camacho, De la Maza, Dockendorff, Fresno, Hernández, Köbrich, Lavandero, Oliva y Squella votan por la alternativa 2 (total 13). No hubo votos para la alternativa 3.

Acuerdo SU N°047/2024

La Plenaria del Senado acuerda aceptar la propuesta del senador Alberto Barros de añadir un punto de tabla, antes del varios e incidentes, en el cual pide escuchar a la representación estudiantil de la Facultad de Artes.

La Vicepresidenta señala que ahora harán la segunda votación que es respecto de la solicitud que hace el senador Hernández.

El senador Martínez opina que como académico y profesor titular de esa Facultad, agradece el procedimiento, le parece que una toma es una medida extrema y se llegan a esas medidas extremas cuando se rompen todas las confianzas y en la Facultad de Artes hace tiempo que se han roto las confianzas. El tema de las tomas no tiene que ver solo con quienes ocupan los espacios, sino que considerar ilegales cualquier ocupación de espacios que esté fuera de una norma previa, establecida y no necesariamente sancionada paritariamente por todos los integrantes de una comunidad o de un universo. Señala que no quiere sacar a colación al “derecho burgués”, el derecho que las clases dominantes ejercen sobre las dominadas, pero considera que es un tema interesante de reflexionar.

El senador Hernández manifiesta que ya dijo que el punto no se podrá cerrar hoy, porque es largo y considera que en el voto debiese incluirse aquello. Comenzar a discutir hoy acerca de las tomas, entiendo que se trata de un tema vinculado con el otro punto que se ha agregado. Le parecería sorprendente que el Senado no estuviera dispuesto a discutir acerca de las tomas sobre todo en la época que se viene.

El senador Cisternas consulta qué pronunciamiento se quiere hacer frente a esta situación. No sabe si va respecto a lo que es la toma en sí; la situación que causó que se tomara la Facultad de Artes o es una declaración a nivel institución frente a lo que significa hacer una toma. Eso no le queda claro de esto.

La senadora Camacho en su calidad de Secretaria y Ministra de fe, responde que entiende que la propuesta del senador Hernández va dirigida a que en el Senado se discuta en relación sobre la problemática de las tomas en general, no en particular.

La Vicepresidenta indica que, para aclarar la situación, ya se votó la propuesta del senador Barros y está aprobado y el segundo acuerdo que votarán es la solicitud que hizo el senador Hernández de que hoy se ponga en la tabla la discusión del tema de las tomas. Señala que más allá de la votación que realicen hoy, este punto se tratará particularmente en un punto que ya está considerado y es la solicitud que hizo el senador Lavandero con anterioridad.

La senadora Camacho en su calidad de Secretaria y Ministra de fe, señala que para la solicitud del senador Lavandero no requieren votar ahora, es una sugerencia que la Mesa puede acoger y canalizar perfectamente para una próxima sesión plenaria.

El senador Llanquimán indica que en ingeniería ha sucedido algo histórico, hay votación de paralización y ha participado casi el 72% del padrón, más que la misma FECH en este momento, la está duplicando. Señala que es por el tema que abordó la semana pasada sobre infraestructura, calidad de vida y salud mental. Manifiesta que está muy relacionado a lo expuesto por el senador Dockendorff sobre que hay temáticas en las cuales conciernen tanto a docencia, presupuesto y a bienestar y salud mental. Esa situación es bien compleja y es algo que no se había visto antes.

No hubo más comentarios ni observaciones.

La Vicepresidenta somete a votación el siguiente acuerdo: La Plenaria del Senado acuerda incluir un punto en tabla respecto al pronunciamiento del Senado en relación con las tomas.

Las alternativas son 1: aprueba; 2: Rechaza y 3: Abstención.

Efectuada la votación las y los senadores Areche, Arnold, Basso, Berríos, Calandra, Camacho, Dockendorff, Fresno, Hernández, Lavandero, Oliva y Squella votan por la alternativa 1 (total 12). Las y los senadores Azúa, Barros, Canales, Castillo, Caviades, Celis, Chávez, Cisternas, De la Maza, Guiliani, Köbrich, Llanquimán, Martínez, Nova, Pancani, Ramírez, Rojas y Said votan por la alternativa 2 (total 18). No hubo votos por la alternativa 3.

Acuerdo SU N°048/2024

La Plenaria del Senado acuerda incluir un punto en tabla respecto al pronunciamiento del Senado en relación con las tomas.

La Vicepresidenta señala que ha sido rechazada la propuesta. No obstante, han recibido como Mesa la solicitud para que este punto esté en la tabla de la sesión del 30 de mayo.

La Vicepresidenta cierra el punto y señala que hubo consenso por parte de las y los senadores en aprobar los puntos de tabla y los tiempos asignados.

1.- Integración a Comisiones de la senadora Jania Said; senador Joaquín Cisternas, y senador Marcos Mora. (20 minutos)

La Vicepresidenta señala que este primer punto es sobre la integración a comisiones de la senadora Jania Said, el senador Joaquín Cisternas y el senador Marcos Mora. Informa que la Mesa previamente hizo la consulta a la senadora y senadores y por esta razón, se mencionan las preferencias de cada uno:

- La senadora Jania Said se incorpora a la Comisión permanente de Presupuesto y Gestión
- El senador Marcos Mora se incorpora a la Comisión permanente de Presupuesto y Gestión.
- El senador Joaquín Cisternas se incorpora a la Comisión permanente de Desarrollo Institucional.

En las comisiones transitorias solamente existe la opción del senador Marcos Mora, quien se incorpora a la Comisión de Trayectoria Académica.

La senadora Ramírez indica que le gustaría hacer la solicitud formal para incorporarse a la Comisión transitoria de Reglamento Interno del Senado Universitario.

La Vicepresidenta señala que, por una cuestión de tiempo, solicita que esa votación se realice en la próxima sesión. No obstante, la senadora Ramírez puede participar desde ya en esa comisión. Agradece su incorporación.

No hubo comentarios ni observaciones.

La Vicepresidenta somete a votación el acuerdo: "Que, en virtud de los artículos 11 letra d), 12 letra a), 40 y 45 del Reglamento Interno del Senado Universitario, la Plenaria acuerda la siguiente integración de comisiones permanentes y transitorias, sin perjuicio de los eventuales acuerdos modificatorios, a saber:

Comisiones Permanentes:

- Senadora Jania Said se incorpora a la Comisión de Presupuesto y Gestión
- Senador Marcos Mora se incorpora a la Comisión de Presupuesto y Gestión
- Senador Joaquín Cisternas se incorpora a la Comisión de Desarrollo Institucional

Comisiones Transitorias

- Senador Marcos Mora se incorpora a la Comisión de Trayectoria Académica"

Las alternativas son 1: Aprueba; 2: Rechaza y3: Abstención.

Efectuada la votación las y los senadores Areche, Azúa, Barros, Basso, Berríos, Calandra, Camacho, Canales, Castillo, Caviedes, Chávez, Cisternas, De la Maza, Dockendorff, Fresno, Guiliani, Hernández, Köbrich, Lavandero, Llanquimán, Martínez, Mora, Nova, Oliva, Ramírez, Rojas, Said y Squella votan por la alternativa 1 (total 28). No hubo votos para la alternativa 2. Se abstuvo el senador Arnold (total 1)

Acuerdo SU N°049/2024

"Que, en virtud de los artículos 11 letra d), 12 letra a), 40 y 45 del Reglamento Interno del Senado Universitario, la Plenaria acuerda la siguiente integración de comisiones permanentes y transitorias, sin perjuicio de los eventuales acuerdos modificatorios, a saber:

Comisiones Permanentes:

- Senadora Jania Said se incorpora a la Comisión de Presupuesto y Gestión
- Senador Marcos Mora se incorpora a la Comisión de Presupuesto y Gestión
- Senador Joaquín Cisternas se incorpora a la Comisión de Desarrollo Institucional

Comisiones Transitorias

- Senador Marcos Mora se incorpora a la Comisión de Trayectoria Académica"

El senador Lavandero indica que no quiere dejar pasar lo que expuso el senador Llanquimán. Opina que es irrisorio que la Facultad de Ingeniería esté alegando infraestructura, le parece que no conocen la realidad de otras Facultades. Indica que se debieran hacer un paseo para que ver la realidad de Ingeniería. Le parece insólito, sobre todo si se compara con la Facultad de Artes. Lo segundo, llevan una hora y media discutiendo y solicita que hagan las cosas como deben hacerse.

El senador Oliva propone que se establezcan ciertos mecanismos de resolución de conflictos, que no llegarán los problemas que están viviendo los alumnos o profesores en ciertas Facultades a una instancia burocrática, sino que tuvieran la posibilidad de establecer mecanismos de resolución de ellos. Indica que habría estado feliz de recibir a los alumnos en la comisión de presupuesto y poder persuadir a las autoridades o buscar mecanismos de resolución de estructuras. Se imagina que las otras comisiones también estarían dispuestas a hacer lo mismo, si el tema tiene relación con relaciones humanas o de gestión. Le parece que este no es el camino de cerrar una Facultad y después digan que quieren dialogar. Señala que para no llegar a eso se creen estos mecanismos y conversar con los diferentes actores sobre esos problemas. Le gustaría que esto lo pudieran conversar a futuro.

La senadora Azúa dice estar de acuerdo con lo planteado por el senador Oliva, que cuando haya conflictos invitar a los protagonistas de aquellos para que se expresen. Es cierto, que hoy el tema se desarrolló de manera irregular, porque no estaba en tabla. Pero, este Senado que está integrado triestamentalmente debe ocuparse de las carencias y los problemas que tiene la institución. También comparte lo que decía el senador Lavandero, que se demoraron una hora en ponerse de acuerdo en una minucia, cuando debieran estar haciendo otras cosas. Quizás solicitar a aquellos que quieran venir a conversar y poder escuchar más. A lo mejor otra opción es acercarse también donde está el conflicto.

El senador Martínez plantea que hoy a nivel global están enfrentados a rupturas de los modos tradicionales de resolución de conflicto. Comenta que la Rectora invitó la semana pasada a la Vicepresidenta de un gobierno que había realizado masacre de civiles en el sector este de Ucrania y, por lo tanto, esas personas han sido denunciadas a la Corte Penal Internacional, es decir, las situaciones son muy complejas y el tema de la Facultad de Artes también está atravesado por esa complejidad, porque hace aproximadamente unos diez años, las autoridades de esa Facultad no gozan de la confianza de sus comunidades. Ese es un problema serio, ahí tuvo que renunciar un Decano. Ha habido una serie de movilizaciones, porque una cosa es la autoridad y otra cosa es la *“autorabilidad”*. *La autoridad es cuando tú te imbuyes de un poder, pero la autorabilidad es cuando tu comunidad, tu gobernado te entrega ese poder*. Indica que en la Facultad de Artes hay una crisis de autorabilidad y esa crisis alcanza a los números económicos, como bien sabe el senador Oliva. Sin embargo, esos números económicos son un síntoma y un indicador que tiene profundidades mucho más grandes en lo que son las emotividades y los espíritus de esa comunidad. Señala que como profesor titular se ha sentido bastante poco escuchado por las autoridades de su Facultad y los estudiantes, lo ve a diario, no son escuchados y los funcionarios mucho menos.

La Vicepresidenta cierra el punto.

2.- Presentación sobre los avances en la Implementación de las Políticas Universitarias: Buenas Prácticas Laborales en la Universidad de Chile y Carrera Funcionaria para la Universidad de Chile. Presenta Sra. Fabiola Divín, Directora de Gestión y Desarrollo de Personas. (90 minutos)

La Vicepresidenta señala que para este punto hay mucha gente interesada, por lo tanto, ingresarán varias y varios integrantes de la comunidad a escuchar esta parte de la sesión. Presenta la profesora Fabiola Divín, Directora de Gestión y Desarrollo de Personas.

Saluda a quienes hoy nos acompañan en esta sesión plenaria, funcionarias, funcionarios. Sabemos que ha suscitado bastante interés el punto dos de la tabla de hoy, que tiene que ver con los avances en la implementación de las Políticas Universitarias de Buenas Prácticas Laborales y la Política de Carrera Funcionaria para la Universidad de Chile. Así que sean muy bienvenidos y bienvenidas a esta sesión plenaria y les saludo a través de su presidenta, la señora Miriam Barahona.

La profesora Fabiola Divin saluda a todo el directorio FENAFUCH, también a los funcionarios de la Facultad de Artes, que estuvo un buen rato afuera pudiendo conversar, así que fue un buen espacio también para encontrarnos. Como bien dice la citación del Senado, el objetivo es poder entregar un estado de avance de las Políticas de Carrera Funcionaria y Buenas Prácticas Laborales.



Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE

ESTADO DE AVANCE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICAS UNIVERSITARIAS

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

GESTIÓN Y DESARROLLO PARA LA CARRERA FUNCIONARIA

Presentación al Senado Universitario
Jueves 23 de mayo 2024

POLÍTICAS UNIVERSITARIAS

Buenas Prácticas Laborales

Académicos(as) y Personal de Colaboración

Ámbitos de Aplicación



Derechos laborales



Salud y seguridad
en el trabajo



Corresponsabilidad
social



Beneficios



Igualdad de género



Participación

Gestión y Desarrollo para la Carrera Funcionaria

Personal de Colaboración

Subsistemas de Gestión y Desarrollo de Personas



Perfiles por
competencias
laborales



Reclutamiento
y Selección



Inducción



Capacitación



Gestión del
Desempeño



Movilidad



Compensación



Egreso

CARRERA FUNCIONARIA

“Sistema transversal e integral de desarrollo al interior de nuestra Universidad, basado en el mérito y la igualdad de oportunidades, que asegure el cumplimiento de la misión y la visión institucional, junto a la atracción y retención del talento, por medio de sistemas de ingreso, capacitación, gestión del desempeño y desarrollo de carrera de carácter objetivo, técnico e idóneo”.



POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA
8 objetivos específicos
59 líneas de acción específicas



Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE

BUENA PRÁCTICA LABORAL

“Aquellas acciones concretas implementadas en el contexto del trabajo, que articulan la visión y participación de los distintos actores de la comunidad universitaria, que inspiradas en los valores de democracia, trabajo decente, equidad, igualdad de género, inclusión, respeto irrestricto y promoción de los derechos humanos y laborales, permitan el bienestar biopsicosocial de los/as integrantes de la Universidad de Chile, mejoren las relaciones laborales internas y generen ambientes laborales saludables, permitiendo así, el logro de los objetivos institucionales sostenibles de nuestra Universidad”



**POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS
LABORALES**
11 objetivos específicos
7 líneas de acción transversales
35 líneas de acción específicas



ROLES Y RESPONSABILIDADES

Gestión y Desarrollo para la Carrera Funcionaria

1. VAEGI - DGDP:

- ☐ Definiciones de lineamientos estratégicos y técnicos.
- ☐ Diseño de metodologías, instrumentos, procesos y procedimientos
- ☐ Coordinación con organismos universitarios
- ☐ Seguimiento de la implementación

2. ORGANISMOS UNIVERSITARIOS

- ☐ Llevar a cabo cada uno de los procesos de carrera funcionaria
- ☐ Implementar las definiciones técnicas y operativas
- ☐ Velar por su calidad y correcta ejecución

3. INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN:

COMISIÓN CENTRAL Y LOCALES DE RRHH

- ☐ Entregar opinión y retroalimentación sobre cada uno de los procesos de gestión de personas de la carrera funcionaria
- ☐ Deberán ser convocadas periódicamente por la autoridad de cada organismo, constituyendo una instancia de participación en cada uno de los organismos universitarios

Buenas Prácticas Laborales

1. VAEGI - DGDP: con participación DDA, UAID, DIGEN

- ☐ Definición de estándares e indicadores por ámbito
- ☐ Definición de lineamientos técnicos para la elaboración del plan bianual de los organismos
- ☐ Levantamiento de información y cálculo de los indicadores
- ☐ Definición de un sistema de seguimiento y evaluación
- ☐ Elaboración informe anual de seguimiento de la implementación e Informe trienal de evaluación

2. ORGANISMOS UNIVERSITARIOS

- ☐ Elaboración e implementación del Plan Bianual BPL
- ☐ Implementación de Política BPL

3. INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN:

- ☐ Mesa de Buenas Prácticas laborales (triestamental: Senado, Fenafuch, Acauch, Sitrahuch, Vicerrectorías y Direcciones): aportes para el diseño, seguimiento de la implementación y retroalimentación de la evaluación.
- ☐ Comisiones Locales de Recursos Humanos: en torno a los diseños de planes bianuales y su implementación en los organismos.

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

PERFILES DE CARGOS

- ☐ Levantamiento, validación y homologación perfiles de cargo de Servicios Centrales – en ejecución final 2024 responsable DGDP (480 perfiles específicos y 85 perfiles base(transversales), familias y subfamilias de cargos)
- ☐ Levantamiento y validación FCFM – finalizado – responsables organismo universitario (250 perfiles específicos)
- ☐ Elaboración de metodología para estandarización de levantamiento perfiles de cargos en organismos universitarios – en etapa de diseño – responsable DGDP – 2024-2025
- ☐ Actualización y validación – en diversas etapas 2024-2025 responsable DGDP-diversos organismos universitarios
- ☐ Estudio piloto general (muestra) de Perfiles de Cargo, Bandas Salariales (en ejecución) y Dotación (2024-2025)

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- ☐ Diseño de documento de trabajo: Lineamientos técnicos para procesos libres de sesgos de género y discriminación arbitraria (sello genera igualdad)
- ☐ Diseño e implementación Programa de Formación en Atracción del Talento sin sesgos de género y discriminación arbitraria en procesos de selección a contrata de personal de colaboración
 - 6 módulos, para profesionales áreas de personas, directivos, responsables de decisiones en diversas etapas de selección de todos los organismos universitarios - en ejecución 2024 – responsable DGDP

Ira etapa 2023 - 146 participantes // segunda etapa- 2024 - 350 participantes

- ☐ Lineamientos de Procesos Reclutamiento, Selección y AUCs, Servicios Centrales (en desarrollo 2023-2024, versión piloto)



Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE

ESTADO DE AVANCE

POLÍTICA

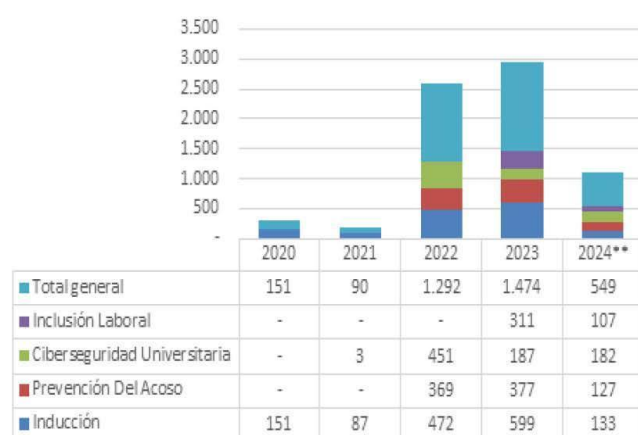
GESTIÓN Y DESARROLLO PARA LA CARRERA FUNCIONARIA

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

INDUCCIÓN

- ☐ 5 cursos educación on line: (1) derechos y obligaciones funcionarias (2) acoso laboral y sexual (3) inclusión laboral, (4) salud, higiene y seguridad (5) ciberseguridad – en ejecución permanente– responsable DGDP
- ☐ En diseño Cursos de Inducción General a la Universidad de Chile y para cargos de jefatura.
- ☐ Actualización Curso Acoso Laboral por entrada en vigencia Ley 21.643
- ☐ Actualización y diseño inducciones presenciales – en ejecución 2024-2025 -responsables DGDP- organismos universitarios

Participación total 2020 a 2024



- ☐ El curso de Inducción se dirige exclusivamente a nuevos/as funcionarios/as y se observa que más de 1.400 personas han aprobado esta actividad.
- ☐ Los cursos de Ciberseguridad universitaria (disponible desde 2021), Prevención de Acoso (disponible desde 2022) e Inclusión laboral (disponible desde 2023), son obligatorios para los/las nuevos/as funcionarios, desde 2023 en adelante, y simultáneamente están abiertos a toda la comunidad Universitaria.
- ☐ A la fecha 252 personas han realizado los cuatro cursos. 225 corresponden al Personal de Colaboración y 27 personas corresponden al estamento académico.
- ☐ En 2024 se contabilizan los datos registrados hasta el mes de marzo.



ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

CAPACITACIÓN

- ☐ En ejecución Programa de Capacitación año 2024, con distribución de presupuesto a todos los organismos universitarios y asociaciones de funcionarios en proporción a su dotación (dos mil millones de pesos) – responsables DGDP - CBC (comité bipartito de capacitación) - Organismos universitarios
 - Formación Continua, Habilidades Institucionales y Calidad de Vida
 - Líneas de Trabajo:
 - Nivelación de Estudios Enseñanza Media
 - Nivelación de Estudios para Carreras técnicas
 - Diplomados de Especialización E Class
 - Perfeccionamiento Docente
- ☐ En actual ejecución Programa Cupos Exentos de Arancel 2024, por cada cohorte de cursos, diplomados y magister ofrecidos por los organismos universitarios. Dos procesos ordinarios anuales y 4 excepcionales anuales.
- ☐ Evaluación y propuestas de mejora 2025 para cumplir con Misión

Número de participantes por tipo de capacitación

Programa	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bienvenida				51	1199	1433
Formación continua	3.163	2.975	3.243	2.998	3.528	2.980
Habilidades institucionales	2.894	3.581	2.587	2.557	2.433	4.806
Perfeccionamiento docente	809	781	1.404	1.503	1.317	1.447
Calidad de vida	1.622	571	99	491	681	925
Gremial	569	624	929	504	787	559
Total	9.057	8.532	8.262	8.053	8.746	10.717

% de participantes por programa



ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

CAPACITACIÓN

Participantes nivelación de estudios

	2020	2021	2022	2023
Participantes	0	0	26	39
Total 65				

- ☐ Progresivamente la Universidad ha internalizado servicios de seguridad y de aseo.
- ☐ Se constata un número de personas tienen inconclusa su enseñanza media.
- ☐ A contar del segundo semestre de 2022 se retoman las iniciativas de nivelación de estudios centralizadamente. También hay iniciativa de organismos universitarios
- ☐ Cada cupo tiene un valor de \$1.000.000

Participantes carreras técnicas

	2020	2021	2022	2023
Participantes	76	81	70	109
Total 336				

- ☐ Son oportunidades de formación de nivel técnico profesional.
- ☐ Dirigidas a personas en cargos auxiliares, administrativos o técnicos (que no cuenten con títulos y/o certificaciones de nivel técnico superior – o profesional),
- ☐ En 2024, se crea un proceso de postulación abierto y transversal a toda la Universidad, destinando 50 cupos y \$165.000.000, para financiar carreras de nivel técnico.
- ☐ Los organismos pueden inscribir a más personas, con cargo a sus respectivos presupuestos de capacitación SENCE.
- ☐ Cada cupo tiene un valor de \$3.300.000

Participantes diplomados de especialización E Class

	2020	2021	2022	2023
Participantes	59	0	143	103
Total 305				

- ☐ Son habilidades que contribuyan a la gestión institucional, en sus diversos ámbitos.
- ☐ Atención de usuarios, toma de decisiones basadas en datos, gestión del cambio, liderazgo, transformación digital, e-commerce, control de gestión y proyectos, entre otros.
- ☐ Cada cupo tiene un valor de \$1.000.000 a \$2.000.000

Participantes perfeccionamiento docente

	2020	2021	2022	2023
Participantes	545	478	448	612
Total 2.083				

- ☐ Desarrollo de habilidades específicas para la docencia universitaria, teniendo como referencia el Modelo Educativo de la Universidad de Chile.
- ☐ Es gestionado desde el Departamento de Pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos
- ☐ Desde el año 2021 cuenta con presupuesto centralizado, aprobado por el Comité Bipartito de Capacitación.

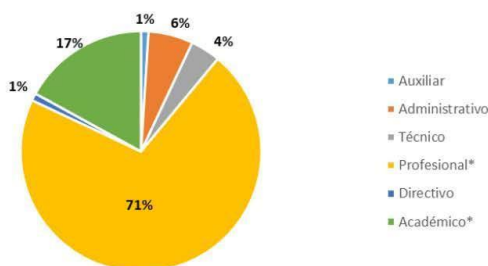
ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

CAPACITACIÓN CUPOS EXENTOS DE ARANCEL

Cupos exentos otorgados desde 2021 a mayo 2024

PROCESOS DE POSTULACIÓN	Auxiliar	Administrativo	Técnico	Profesional*	Directivo	Académico*	Total
1. Proceso mayo 2021		1	2	64	1	14	82
2. Proceso junio - noviembre 2021				3		1	4
3. Proceso enero 2022	1	4	3	68	1	22	99
4. Proceso enero - marzo 2022				8			8
5. Proceso regular abril 2022		4	3	16	1	2	26
6. Proceso extraordinario mayo 2022		1					1
7. Proceso extraordinario junio - agosto 2022				1		2	3
8. Proceso extraordinario septiembre - octubre 2022				2			2
9. Proceso regular diciembre 2022	1	6		37		11	55
10. Proceso extraordinario enero - marzo 2023			2	12			14
11. Proceso regular abril 2023	2	2	1	17	1	3	26
12. Proceso extraordinario mayo - agosto 2023		1		1			2
13. Proceso regular diciembre 2023		4	2	27		6	39
14. Proceso extraordinario enero - marzo 2024				3			3
Total general	4	23	13	259	4	61	364

Distribución porcentual cupos exentos por planta



ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

CAPACITACIÓN CUPOS EXENTOS DE ARANCEL

Distribución de cupos exentos otorgados por los organismos universitarios que lo imparten y tipo de programa

Facultad / Organismo	Curso	Diploma-do	Magíster	TOTAL
Facultad de Arquitectura y Urbanismo	2	9	2	13
Facultad de Artes	3	9	6	18
Facultad de Ciencias		3		3
Facultad de Ciencias Agronómicas		3	1	4
Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	2	25	15	42
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas	2	5	2	9
Facultad de Ciencias Sociales		8	14	22
Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias		1		1
Facultad de Comunicación e Imagen		9	4	13
Facultad de Derecho		8	5	13
Facultad de Economía y Negocios	3	67	30	100
Facultad de Filosofía y Humanidades	1	5	10	16
Facultad de Gobierno		11	3	14
Facultad de Medicina	5	43	24	72
Facultad de Odontología		5		5
Instituto de Estudios Avanzados en Educación		1		1
Instituto de Estudios Internacionales	2		1	3
Instituto de Estudios Internacionales	1			1
Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos		9	3	12
Instituto en Estudios Avanzados en Educación		1	1	2
Total general	21	222	121	364



Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE



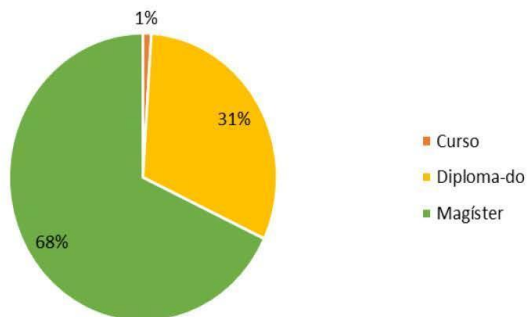
ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

CAPACITACIÓN CUPOS EXENTOS DE ARANCEL

Valor estimado cupos exentos distribuidos

Curso	Diplomado	Magíster	Total
\$23.800.360	\$531.529.935	\$1.174.165.035	\$1.729.495.330

Inversión según tipo de programa



Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE



ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

ACTUALIZACIÓN Procesos de calificación. *Durante los años de pandemia el sistema de calificaciones fue suspendido.

- ☐ Proceso 2021-2022, aproximadamente 9.000 funcionarios(as). En etapa final revisión de Junta Calificadora a observaciones presentadas – responsable DGD
- ☐ En paralelo inicio proceso 2022-2023, en etapa inicial de informe único del desempeño (tras autorización CGR). Responsable DGD y organismos universitarios.
- ☐ Mejoras al proceso implementadas: capacitaciones para actores del proceso, desarrollo de material de apoyo, notificación por correo electrónico, **directrices para apreciación del desempeño en pandemia**

NUEVO SISTEMA DE CALIFICACIONES:

- Realización de diagnóstico, levantamiento de mejores prácticas, revisión normativa y factibilidad técnica, planificación del proceso – estado ejecutado - responsable DGD
- Próximos pasos: constitución de grupo de trabajo, elaboración de propuesta técnica, elaboración de Reglamento Especial de Calificaciones y diseño de sistema informático – no iniciado – 2024-2025-2026



Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE



ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

MOVILIDAD

Acuerdo 92 (concursos para cargos de planta)

- ☐ **Nuevo Instructivo 39 en tramitación** – procedimiento para estandarización del proceso con tramitación de bases afectas

Estado Actual:

1° Procesos actualmente en desarrollo 2023-2024: 13 Concursos, correspondientes a 89 cargos

ORGANISMO	N° CARGOS	ESTADO
Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	2	Nombramiento con toma de razón
Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas	7	Nombramiento en tramitación CGR
Cabinete de Rectoría	1	Nombramiento en tramitación CGR
Vicerrectoría de Asuntos Académicos	7	Nombramiento en tramitación CGR
Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (Hogar Universitario)	3	Nombramiento en tramitación CGR
Dirección Jurídica	1	Nombramiento en tramitación interna
Facultad de Filosofía y Humanidades	6	Nombramiento en tramitación interna
Facultad de Ciencias Sociales	10	Concurso en implementación del organismo
Facultad de Medicina (Profesionales)	12	Concurso en implementación del organismo
Facultad de Medicina (Administrativos)	19	Concurso en implementación del organismo
Liceo Experimental Manuel de Sotomayor	14	Concurso en implementación del organismo
Servicio Médico y Dental de los Alumnos	6	Concurso en implementación del organismo
Vicerrectoría de Asuntos Académicos	1	Concurso en implementación del organismo
TOTAL	89	

- ☐ **En base a las conversaciones con FENAFUCH y gremios, se ha incluido un plan especial asociado a:**
 - Promover desde la VAEGI/ DGD las actualizaciones necesarias administrativas (escalafones y otras) por los organismos, facilitando o apoyando técnicamente, con un plan de actividades para ello.
 - Promover el cumplimiento del Acuerdo 92 con una priorización en las personas de mayor antigüedad en la Universidad y mayor cercanía a la edad de jubilación, sujeto a las restricciones normativas.

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA ESCALAFONES

ORGANISMOS	ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN JUNIO 2020	ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN MAYO 2022	ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN ABRIL 2024	ÚLTIMO ESCALAFÓN POSIBLE*	N° ESCALAFONES ACTUALIZADOS 2020-2024
Servicios Centrales (Rectoría - Prorectoría - Vicerrectorías - DEMRE - CFAC)	Hasta 2019	Hasta 2020	Hasta 2022	Hasta 2022	3
Facultad de Ciencias	Hasta 2016	Hasta 2019	Hasta 2021	Hasta 2022	5
Facultad de Economía y Negocios	Hasta 2017	Hasta 2018	Hasta 2020	Hasta 2021**	3
Instituto de Estudios Internacionales	Hasta 2016	Hasta 2020	Hasta 2020	Hasta 2022	4
Facultad de Derecho	Hasta 2016	Hasta 2018	Hasta 2020	Hasta 2022	4
Facultad de Odontología	Hasta 2016	Hasta 2018	Hasta 2020	Hasta 2022	4
Facultad de Ciencias Agronómicas	Hasta 2017	Hasta 2019	Hasta 2020	Hasta 2022	3
Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	Hasta 2017	Hasta 2019	Hasta 2020	Hasta 2022	3
Facultad de Filosofía y Humanidades	Hasta 2018	Hasta 2020	Hasta 2020	Hasta 2022	2
Facultad de Comunicación e Imagen	Hasta 2018	Hasta 2019	Hasta 2020	Hasta 2022	2
Facultad de Medicina	Hasta 2014	Hasta 2018	Hasta 2019	Hasta 2021**	5
Facultad Ciencias Químicas y Farmacéuticas	Hasta 2014	Hasta 2018	Hasta 2019	Hasta 2022	5
Facultad de Arquitectura y Urbanismo	Hasta 2014	Hasta 2015	Hasta 2019	Hasta 2022	5
Facultad Ciencias Veterinarias y Pecuarias	Hasta 2017	Hasta 2018	Hasta 2019	Hasta 2022	2
Facultad de Ciencias Forestales	Hasta 2018	Hasta 2018	Hasta 2019	Hasta 2022	1
Facultad de Ciencias Sociales	Hasta 2015	Hasta 2015	Hasta 2018	Hasta 2022	3
Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos	Hasta 2016	Hasta 2018	Hasta 2018	Hasta 2022	2
Hospital Clínico Universidad de Chile	Hasta 2015	Hasta 2016	Hasta 2017	Hasta 2022	2
Liceo Manuel de Salas	Hasta 2016	Hasta 2016	Hasta 2017	Hasta 2022	1
Facultad de Gobierno	Hasta 2013	Hasta 2014	Hasta 2015	Hasta 2022	2
Facultad de Artes	Hasta 2011	Hasta 2011	Hasta 2016***	Hasta 2022	5
					66

* Último escalafón posible de elaborar corresponde al año 2022, dado que el último proceso calificadorio cerrado (sin apelaciones pendientes) es el 2020-2021.

** Organismos con apelaciones pendientes del proceso 2020-2021, por lo que no pueden avanzar a escalafón 2022.

*** En tramitación ante CGR.

- ☐ Desde 2020 se han tramitado 66 escalafones.
- ☐ En cuanto a procesos de calificaciones, se está cerrando proceso 2021-2022 / se inició proceso 2022-2023
- ☐ DGDP diseñó una nueva Guía Explicativa para elaboración de escalafones, a efectos de realizar próximamente en el año 2024 una capacitación a todos los organismos universitarios

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

COMPENSACIONES

- ☐ Levantamiento de beneficios otorgados por organismos universitarios:
 - En etapa de diseño de instrumento – responsable DGDP - 2024
 - Entrega de información para el levantamiento – responsables organismos universitarios – 2024
 - Lineamientos técnicos para estandarización, de acuerdo a disponibilidades presupuestarias responsable DGDP – año 2024-2025
- ☐ Beneficios de Salud:
 - Estudio para implementación de seguro complementario de salud – ejecutado – responsable DGDP
 - Próximos pasos: análisis factibilidad técnica, presupuestaria y normativa - responsable VAEGI – 2024
 - Propuesta Convenio/Seguro Salud con Hospital Clínico

EGRESO

- ☐ Gestión de Procesos Incentivo al Retiro. Responsable DGDP y organismos universitarios.
 - 7 procesos ordinarios en paralelo + 3 procesos especiales 70 años AFP + 3 procesos especiales 70 años IPS
 - Actualmente en ejecución proceso 2024
 - Nuevo y último proceso para el año 2025
- ☐ Incorporación de costos adicionales al salario en lineamientos presupuestarios unidades: provisión de 1% de gastos personal y en costos de contratación 20% por sobre el salario bruto.
- ☐ Programa de Acompañamiento al Retiro: Responsable DGDP – en ejecución -2024
 - Talleres psicoemocionales (SENAMA)
 - Charlas Sistemas previsionales (Superintendencia de Pensiones)
 - Charlas Sistemas de Salud (Superintendencia de Salud)
 - Reconocimiento: Ceremonia Jubilados, página web (en diseño)

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

EGRESO

LEY N°20.996: administrativos, auxiliares y técnicos

Año Proceso LIR	Cupos asignados por MINEDUC	N° Aceptaciones de postulantes con cupo asignado
2017	86	86
2018	192	192
2019	222	222
2020	224	224
2021	185	162
2022	184	170
2023	177	EN PROCESO REPORTE ORGANISMOS
TOTAL	1270	1056

LEY N°21.043: académicos(as), profesionales y directivos

Año Proceso LIR	Cupos asignados por MINEDUC	N° Aceptaciones de postulantes con cupo asignado
2017	91	91
2018	178	173
2019	206	72
2020	327	69
2021	415	58
2022	694	146
2023	614	EN PROCESO REPORTE ORGANISMOS
TOTAL	2525	609



Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE



ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE CARRERA FUNCIONARIA

MECANISMO PARTICIPATIVO PARA LA CARRERA FUNCIONARIA

- ☐ **Constituciones Comisiones locales de Recursos Humanos:** compuestas por 3 representantes de los funcionarios(as) (1 designado por la asociación más representativa y 2 elegidos por votación) + 3 representantes de la autoridad. Preside DEA
- ☐ **Encuentro 2023:**
Se presenta diagnóstico de cada organismo de los últimos 3 años en cada uno de los subsistemas de Recursos Humanos: perfiles de cargo, reclutamiento & selección, inducción, capacitación, movilidad, evaluación del desempeño, compensaciones, egreso
- ☐ **Cada Comisión elabora un plan de trabajo por cada uno de los subsistemas de RRHH con objetivos, priorización y plazos comprometidos.**
- ☐ **Constitución Comisión Central de RRHH:** compuesta por 3 representantes de los funcionarios(as) (1 designado por la asociación más representativa FENAFUCH) y 2 elegidos por votación) + 3 representantes de la autoridad. Preside Directora DGDP
- ☐ **Roles:** retroalimentación en el diseño e implementación, seguimiento.



Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE





Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE

ESTADO DE AVANCE

POLÍTICA BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

INCLUSIÓN LABORAL PARA ACADÉMICO(AS)S Y PERSONAL DE COLABORACIÓN

Creación del Programa de Inclusión Laboral

- ☐ Orientado a generar un cambio cultural para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, con una perspectiva de derechos humanos.
- ☐ Tiene un fin que trasciende el cambio normativo, considerando la relevancia de focalizar en los valores y creencias al interior de la comunidad universitaria.

El Programa de Inclusión Laboral se sustenta en cuatro áreas:

- ☐ Desarrollo de una cultura inclusiva
- ☐ Transversalización de procesos (permeando los procesos de gestión de personas como los son, reclutamiento & selección, inducción, permanencia, ajustes razonables y accesibilidad de la información)
- ☐ Acompañamiento y registro nacional de discapacidad
- ☐ Cumplimiento normativo

Síntesis acciones específicas:

- Aplicación cuestionario de opinión a efectos de recabar información de las personas con discapacidad que trabajan en la Universidad
- Acompañamiento permanente para la obtención de la credencial de discapacidad
- Instalación del proceso de Ajustes Razonables, a efectos de evaluar las adecuaciones que se requieran para desarrollar las funciones de cada puesto de trabajo, que sean pertinentes.
- Campañas comunicacionales
- Jornadas de trabajo con jefaturas
- Creación de una página web y correo electrónico inclusion.dgdp@uchile.cl
- Creación en modalidad e learning [Curso de inclusión laboral de personas con diversidad funcional, desde un enfoque de derechos](#)
- Talleres y conversatorios según públicos objetivos (funcionarios, jefaturas, periodistas) en temáticas como paradigmas y evolución del concepto discapacidad, buenas prácticas que disminuyen las barreras en la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, prácticas de comunicación e interacción efectiva, inclusión en los equipos de trabajo, herramientas con orientaciones de accesibilidad, tecnologías de apoyo a los procesos de inclusión laboral y accesibilidad universal en infraestructura.
- Diseño del Manual para análisis de puestos de trabajo y talleres al efecto

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

INCLUSIÓN LABORAL PARA ACADÉMICO(AS)S Y PERSONAL DE COLABORACIÓN

Porcentaje de personas con discapacidad:

- ☐ Los cuestionarios aplicados los años 2018 y 2021, evidenciaron, que se acuerdo a lo señalado por los/as propios/as funcionarios/as, se encuentran en situación de discapacidad un número de personas superior al 1%.
- ☐ Sin embargo, en consideración a que el Programa de Inclusión Laboral está basado en un enfoque de derechos, cada persona decide si gestiona o no su credencial de discapacidad y si lo informa o no a la Universidad.
- ☐ Se observa un aumento progresivo de las personas que acreditan su situación de discapacidad, a través de la obtención de la credencial de discapacidad, de acuerdo a la dotación promedio anual de la universidad, según se detalla en cuadro adjunto.

	2019	2020	2021	2022	2023
Promedio personas con RND o pensión de invalidez	37	37	56	68	92
Promedio dotación total anual	14.931	14.997	14.957	15.136	15.900
Porcentaje de la dotación total en situación de discapacidad	0,25%	0,25%	0,37%	0,45%	0,58%

* Universidad de Chile se encuentra dentro del 60% de las instituciones del sector público que entregan la información referente a estos resultados.

Otras Acciones:

- ☐ Desde el año 2019, de acuerdo a lo señalado en la Ley 21.015, la Universidad de Chile reporta a Servicio Civil sus procesos de selección preferentes, y en cumplimiento de las disposiciones legales, dicho informe es publicado en la web institucional <https://uchile.cl/u156033>
- ☐ Desde 2023, dos funcionarias de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, fueron certificadas como Gestoras de inclusión laboral, quienes están a cargo de llevar adelante el Programa de Inclusión Laboral y acompañar a las y los funcionarios

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

CALIDAD DE VIDA LABORAL

- ☐ Concepto de Calidad de Vida: En la Política BPL se define que está vinculada a las condiciones y ambientes laborales en que se desempeñan los(as) trabajadores(as), y en ella intervienen variables objetivas y subjetivas como el entorno físico y social, la salud física y mental, factores psicosociales y de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, entre otros
- ☐ Consecuencialmente el mejor desempeño de las personas en la organización se obtiene en mejores condiciones o mayor calidad de vida laboral (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2018).
- ☐ La política BPL estableció como objetivo específico:
"Diseñar e implementar iniciativas, acciones, planes o programas que fomenten el bienestar biopsicosocial, salud mental y calidad de vida de las y los trabajadores, velando por la evaluación y mejoramiento de sus prácticas laborales"

☐ I. SALUD MENTAL: Medidas Implementadas:

Aplicación cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo- ISTAS 21

- Año 2022 aplicó a 11 organismos universitarios: respondido por 3.600 personas.
- 6 organismos universitarios obtuvieron como resultado riesgo medio
- 5 organismo en riesgo bajo.
- Todo ellos realizaron grupos de discusión a partir de estos resultados, con informes técnicos que consideran medidas a implementar.

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

CALIDAD DE VIDA LABORAL

□ 1. SALUD MENTAL: Medidas Implementadas:

Aplicación el Cuestionario CEAL-SM, de “Evaluación de ambientes laborales y salud mental”, instrumento nuevo que reemplazó al ISTAS-21

- Dentro de las 12 dimensiones se incorporaron nuevas dimensiones en la medición*, que resultan clave para la configuración de ambientes de trabajo saludables, como los son:
 - Violencia y acoso*
 - Confianza y Justicia organizacional*
 - Vulnerabilidad*
 - Desequilibrio entre trabajo y vida privada
 - Inseguridad en condiciones de trabajo
 - Compañerismo
 - Calidad del Liderazgo
 - Conflicto de rol
 - Reconocimiento y claridad de rol
 - Desarrollo profesional
 - Exigencias emocionales
 - Carga de trabajo
- Comienzo aplicación 2024, considera:
 - un universo de 10.500 personas
 - 18 organismos universitarios, en los que a partir de sus resultados se establecerán acciones específicas de intervención en salud mental y ambientes laborales saludables
 - En el año 2025 será aplicado a los 11 organismos que aplicaron ISTAS-21
- Seminario de Salud Mental Laboral 2023: experiencia inédita con autoridades, asociaciones de funcionarios, expertas en la materia.

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

CALIDAD DE VIDA LABORAL

□ 2. BENEFICIOS: Medidas Implementadas:

- Diseño de un instrumento para levantar más de 80 beneficios existentes al interior de los organismos universitarios, a efectos de analizar su envergadura e impacto, con miras a estandarizar y transversalizar de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias.
- Estudio para para implementación de seguro complementario de salud, que actualmente se encuentra en el análisis factibilidad técnica, presupuestaria y normativa
- Análisis beneficios HCUCH
- Beneficios culturales y deportivos de la propia universidad
- Descuentos para aranceles de pregrado de hijos/as de funcionarios/as.
- Cupos exentos de arancel
- Programa de Acompañamiento
- Diseño Programa de Calidad de Vida de carácter transversal (vida saludable, reconocimiento, conciliación trabajo-familia, educación financiera)

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

CALIDAD DE VIDA LABORAL

☐ 3. CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDADO:

Medidas Implementadas:

- **Diseño instrumento para levantar la implementación de los derechos parentales** asociados a la maternidad y paternidad (permisos, sala cuna, bono compensatorio, entre otros):
 - A efectos de transversalizar y estandarizar las mejores prácticas
 - Respondido por los organismos universitarios, en proceso de análisis
- **Diseño Instructivo de Corresponsabilidad (co-creación DIGEN, DDA y DGDP)**
 - Dirigido a todas las autoridades, jefaturas y funcionarios(as)
 - Difundir derechos, facilitar su aplicabilidad, potenciar mecanismos de compatibilización del desempeño de funciones con roles parentales.
 - Énfasis en conocimiento y uso de permisos (LM, con cargo a la jornada, compensación) y reincorporación ante ausentismos.
- **Revisión normativa y práctica para la implementación de sistema de flexibilidad horaria en el ingreso y salida de la jornada laboral**, compatibles con el ejercicio de funciones en condiciones de eficiencia, eficacia y continuidad de servicio.



ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

ACOSO LABORAL

☐ Medidas Implementadas:

- DGDP realiza:
 - Atención y orientación ante denuncias de acoso laboral
 - Derivación de denuncias
 - Acompañamiento ante medidas Administrativas
- Ante entrada en vigencia del Convenio OIT N° 190 y la nueva Ley 21.643 (entra en vigencia 1 de agosto 2024), se establece una nueva conceptualización de acoso laboral y violencia en el trabajo, Artículo 2°:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) **El acoso sexual**, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b) **El acoso laboral**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) **La violencia en el trabajo** ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

- ☐ Suseo va a emitir un instructivo
- ☐ Dirección del Trabajo va a emitir un dictamen
- ☐ ACHS está preparando un programa de intervención, material de difusión y capacitación



ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

ACOSO LABORAL

Medidas Implementadas:

Ante nueva Ley 21.643. VAEGI-DGDP elabora “Programa de Prevención y Protección ante el acoso laboral y violencia en el trabajo Universidad de Chile”

OBJETIVO GENERAL: Definir e implementar en la Universidad de Chile, una estrategia que permita abordar desde una perspectiva integral el acoso laboral y la violencia en el trabajo con perspectiva de género, entendido como una problemática psicosocial y jurídica, que se da en un ámbito organizacional que involucra a 16.000 trabajadores(as) y 23 organismos universitarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ❑ **Establecer estándares transversales de carácter estratégico y técnico** obligatorios para los organismos universitarios, para el abordaje del acoso laboral y la violencia en el trabajo, desde una dimensión organizacional.
- ❑ **Desarrollar competencias en las jefaturas de la Universidad para el abordaje y resolución de conflictos** que contribuyen a prevenir conflictos que impactan directamente en el clima laboral y prevención de problemáticas que se transforman en denuncias de acoso laboral acogidas para investigación administrativa y en denuncias desestimadas.
- ❑ **Sensibilizar a los funcionarios de la universidad** sobre el acoso laboral, violencia en el trabajo y sus consecuencias.
- ❑ **Prevenir situaciones de acoso laboral y violencia en el trabajo**, mediante la promoción de un ambiente laboral respetuoso y colaborativo.
- ❑ **Proveer canales de comunicación seguros y confidenciales** para reportar casos de acoso laboral y violencia en el trabajo.
- ❑ **Tomar medidas concretas para el abordaje de conflictos organizacionales** que inciden en el clima laboral, relaciones laborales y en la prevención del acoso laboral y violencia en el trabajo

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

TELETRABAJO

Medidas Implementadas: Programa Piloto de Teletrabajo

Funcionarios en Teletrabajo

Dotación Total Universidad	Académicos(as)	Personal de Colaboración	Masculino	Femenino
17.620	4.647	12.973	8.226	9.394
Dotación Total Organismos en Piloto Teletrabajo	Académicos(as)	Personal de Colaboración	Masculino	Femenino
10.189	3.147	7.042	5.232	4.957
Dotación Total Funcionarios(as) con funciones teletrabajables	Académicos(as)	Personal de Colaboración	Masculino	Femenino
5.143	1.491	3.652	2.305	2.838
Funcionarios(as) postularon	Académicos(as)	Personal de Colaboración	Masculino	Femenino
2.682	331	2.351	1.032	1.650

Funcionarios(as) seleccionados	Académicos(as)	Personal de Colaboración	Masculino	Femenino
2.597	320	2.277	994	1.603

Percepción funcionarios en Teletrabajo y jefaturas



ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

LIDERAZGO

- ☐ Medidas Implementadas:
- ☐ Se han desarrollado multiplicidad de cursos, talleres, charlas a nivel de los organismos universitarios

- ☐ Necesidad de generar un programa centralizado:
Programa de Liderazgo Universitario

Los desafíos actuales que se observan a nivel mundial en el ámbito de gestión de personas y en las organizaciones y en la Universidad de Chile requiere el diseño de un **Programa de Liderazgo** que será una herramienta concreta que va a ayudar a **explicitar el marco de acción** esperado, y va a permitir establecer un **lenguaje común** respecto al liderazgo, su rol, campo de acción, responsabilidades, herramientas y redes disponibles para actuar.

Liderar en la Universidad de Chile debe ser coherente con su misión y valores
Trabajamos con personas que forman a personas y son parte de su gestión

- ☐ Estado actual:

- Entrevistas actores clave
- Revisión de experiencias comparadas y mejores prácticas
- Revisión de la literatura y estudios
- Definición de públicos objetivos: (1) académicos(as) que asumen roles de gestión, (2) directivos provenientes de las áreas de gestión, (3) profesionales con potencial de jefaturas y (4) Liderazgo para mujeres
- Propuesta de malla: fomentando prácticas de reconocimiento, manejo de conflictos, mejoramiento de estilos de trabajo entre pares, sustentadas en el buen trato y respeto.

ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

- ☐ PRÓXIMOS PASOS

- Entrega a la Mesa de Buenas Prácticas Laborales (triestamental, Senado, Vicerrectorías, Direcciones, presidida por Vicerrector VAEGI), de la propuesta del Plan Bianual de Buenas Prácticas elaborado por la DGDP
- Entrega de los lineamientos técnicos para implementación de Plan Bianual de Buenas Prácticas Laborales de los Organismos Universitarios: con actividades obligatorias y optativas con un estándar común a partir del Plan Bianual del nivel central.

PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS UNIVERSITARIAS DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y CARRERA FUNCIONARIA SE REQUIERE

PRIORIZAR
OPTIMIZAR RECURSOS
SINERGIA
COORDINACIÓN
TRANSVERZALIZAR

Aprendizajes de la Pandemia

UCHILE, FRENTE AL CORONAVIRUS
¡PREVENGAMOS JUNTOS
EL COVID-19!

Coordinación
con Jefaturas

Difusión

Capacitación

Plataforma de
Asesoría

UNIVERSIDAD DE CHILE | Dirección de Recursos Humanos | **ANEXO LABORATORIO**

ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DE EQUIPOS EN TRABAJO REMOTO

Después de estos meses de adaptación a la vida laboral en remoto, es importante tener en cuenta algunos aspectos clave para mejorar la gestión de equipos en este contexto.

- 1. Definir roles y responsabilidades:** Es fundamental tener claro qué se espera de cada miembro del equipo y cómo se comunicarán.
- 2. Establecer canales de comunicación:** Definir qué herramientas se utilizarán para la comunicación y cómo se gestionará la información.
- 3. Promover la autonomía:** Fomentar la capacidad de los miembros del equipo para tomar decisiones y resolver problemas de forma autónoma.

UNIVERSIDAD DE CHILE | Dirección de Recursos Humanos | **ANEXO LABORATORIO**

CONSIDERACIONES PARA EL TRABAJO REMOTO EN CASA

Algunas de las consideraciones más importantes para el trabajo remoto en casa son:

- 1. Espacio de trabajo:** Asegurar un espacio adecuado y cómodo para trabajar.
- 2. Horario de trabajo:** Establecer un horario regular y respetarlo.
- 3. Comunicación:** Mantener una comunicación constante con el equipo y la jefatura.
- 4. Salud y bienestar:** Cuidar la salud física y mental durante el trabajo remoto.

UNIVERSIDAD DE CHILE | Dirección de Recursos Humanos | **ANEXO LABORATORIO**

¡La Salud es lo primero!

Con estos consejos podrás mantener tu salud y bienestar durante la pandemia:

- 1. Mantén una buena higiene:** Lávate las manos frecuentemente con agua y jabón.
- 2. Evita salir de casa:** Limita tus salidas al exterior y evita reuniones con grupos de personas.
- 3. Usa mascarilla:** Utiliza mascarilla al salir de casa o al estar en espacios cerrados.

Cursos Gratuitos de Capacitación

1. **Curso de Gestión de Recursos Humanos** (Duración: 1 hora)

2. **Curso de Gestión de Proyectos** (Duración: 1 hora)

3. **Curso de Gestión de Calidad** (Duración: 1 hora)

¿Qué es el trabajo remoto?

Para más información de cómo trabajar de forma remota, visita nuestra página web.

Algunas recomendaciones

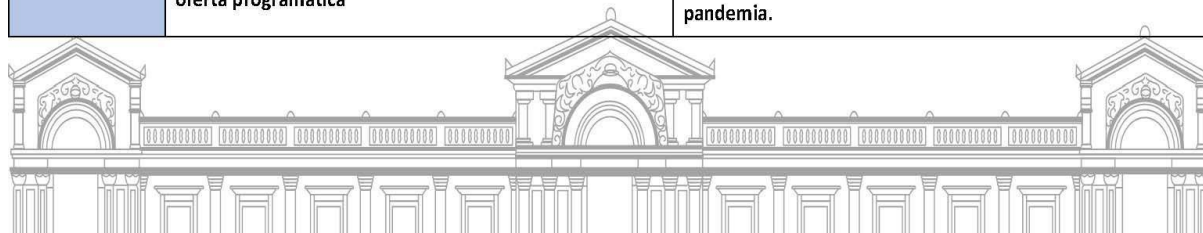
- 1. Mantén una buena higiene:** Lávate las manos frecuentemente con agua y jabón.
- 2. Evita salir de casa:** Limita tus salidas al exterior y evita reuniones con grupos de personas.
- 3. Usa mascarilla:** Utiliza mascarilla al salir de casa o al estar en espacios cerrados.

1. AMBITOS

AMBITO	ACCION	OBJETIVO
ÁMBITO LABORAL	1. Reunión con Jefes de Recursos Humanos de todos los organismos universitarios	Determinar las especificidades y requisitos para entender que es un accidente de trabajo en contexto remoto. Establecer definiciones respecto del tratamiento de licencias médicas en contexto covid-19 Otros temas organizacionales
	2. Recomendaciones para funcionarios	Entregar recomendaciones de hábitos saludables para compatibilizar el equilibrio entre trabajo remoto y ámbito familiar o personal.
	3. Recomendaciones para jefaturas	Entregar microaprendizajes a jefaturas de cómo gestionar equipos en contexto de trabajo remoto
	4. Asesoría de variables y condiciones de seguridad ante trabajo presencial	Levantar los ámbitos de seguridad en el trabajo que se deben contemplar ante trabajo presencial.
	5. Reunión expertos prevenciónistas de riesgos de todos los organismos	Definición de procedimientos ante accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y casos covid19.



AMBITO	ACCION	OBJETIVO
ÁMBITO SALUD MENTAL	1. Reuniones de coordinación de Salud Mental con equipos VAEC	Establecer el diseño de programas en respuesta a las necesidades de salud mental de la comunidad universitaria.
	2. Indagación de ofertas en salud mental disponibles en la Universidad	Determinar necesidades de la comunidad universitaria y recabar la oferta programática contemplada en los distintos organismos para difusión.
	3. Indagación de temáticas abordadas fuera de la Universidad, en la administración pública y privada.	Sistematizar elementos relevantes de las ofertas del Estado, de las autoridades de gestión de personas y consultoras para afrontar la salud mental.
ÁMBITO ERGONOMÍA	1. Reuniones con equipo ACHS y Departamento de Ergonomía	Explicitar las necesidades específicas de los trabajadores de la Universidad de Chile, para determinar una oferta precisa de asesoría ergonómica en contexto de aislamiento social y trabajo remoto.
	2. Reunión con equipo de salud mental de ACHS con su oferta programática	Establecer la oferta formativa para entregar recursos personales para afrontar situaciones estresantes en contexto pandemia.



La profesora Fabiola Divin finaliza su presentación.

La Vicepresidenta señala que en algún momento se preguntaron si tenían que presentar las políticas por separado, pero en conversación con la profesora Divin se dieron cuenta que en realidad ambas se complementan y es por eso la decisión de presentar ambas políticas. Antes de continuar y dar la palabra al pleno, solicita extender esta sesión en 20 minutos.

La senadora De la Maza dice no estar de acuerdo en extender la sesión, porque se tiene que retirar a las 18 horas.

La senadora Camacho, Secretaria y Ministra de Fe, indica que hay varias/os senadoras/es que se deben retirar y le preocupa el tema del quórum y continuarán con la sesión y pide que avisen quiénes se van a retirar.

Acuerdo SU N°050/2024

La Plenaria del Senado Universitario acuerdo extender la sesión en 20 minutos.

La Vicepresidenta ofrece la palabra.

El senador Oliva señala que aquí se levantó información y la participación de mucha gente. Le parece que es bueno tener una política, la universidad muchas veces adolece de esas cosas, es bueno tener una Política de Carrera Funcionaria, es bueno que se administre bien, lo más importante que la gestión del capital humano, pero estima que la política es solo el piso.

El problema que tienen aquí hay que hacerlo, pero suena más bien higiénico, respecto a lo que hay que hacer, y el impacto es la gestión. El tema es cómo se gestiona esto, hay buenas voluntades y principios, pero el tema es cómo se gestiona en las Facultades. Eso no se ha hecho y ahí hay un control de la gestión del recurso humano. Le parece que es súper importante, porque no es solo un problema de recursos o de inflexibilidad, sino que hasta la capacitación de las personas que hacen gestión, de los académicos que hacen gestión. Eso también es importante, porque hay temas que se han traído por mucho tiempo. O sea, hay personas que no han gestionado la planta, en fin, porque no se ha gestionado como corresponde. Indica que la política está bien, pero no basta con eso. No basta con decir queremos hacer esto, esto es lo que recogimos, esto es lo que nos importa, en fin. Esto es lo que a la gente le interesa, sino que además cómo lo hacemos y cómo vamos a controlar la gestión de eso.

Señala que le gustaría invitar a la profesora Divin a la comisión de presupuesto.

Lo último, en la página seis de la Política de Buenas Prácticas Laborales, aparecen una serie de ámbitos, le parece muy bien, pero no aparece la productividad. La productividad es fundamental de todos los niveles y considera que se debería incorporar.

El senador Guiliani agradece la presentación de la profesora Divin y hacerle una pregunta, pero señala que se atrasaron en presentar este punto, porque estuvieron discutiendo el tema de que si venía o no estudiantes a presentar la situación de Artes. Ahora en la presentación notó que, en la parte de escalafones, es que la penúltima Facultad en actualizar sus escalafones es la Facultad de Artes. Entonces para los colegas que eventualmente levantaron la voz para decir que está todo normal o que necesitamos normalización, hace mucho tiempo que Artes

no está normalizado. Tienen ocho años de funcionarios sin escalafón al día. Es una vergüenza. Entonces obviamente tenemos toma, obviamente tenemos un accidente.

Quería preguntar cómo se siente con el seguimiento, cómo se proyecta en el tiempo, cómo han avanzado en términos, está cumpliendo las metas que se había dado la dirección, está adelantada la dirección, está atrasada, cuáles son los desafíos que vienen. Indica que quiere valorar los logros, las normativas nuevas, los beneficios nuevos, la posibilidad de capacitación que tienen ambos estamentos y varias mejoras más, pero le gustaría saber ¿Cuáles son sus metas?

El senador Rojas agradece la presentación a la profesora Divín. Señala que a la Política de Buenas Prácticas Laborales y específicamente en el tema salud mental, cuando comienza la política, se dijo que a los dos años se va a evaluar. Indica que hace poco se cumplieron dos años y le gustaría saber sobre el avance que hay en tres áreas, que están propuestas en la política, porque ve que están los cuestionarios, le parece interesante. Por lo menos, uno de esos hace tiempo se viene aplicando. Pero hay tres ámbitos: Promoción de la salud mental y seguridad en el trabajo, que tiene como objetivo diseñar e implementar actividades de formación y desarrollo de habilidades, individuales y grupales que promuevan la salud mental. Después, generar estándares para la mejora continua en salud mental y seguridad en el trabajo y otro, diseñar e implementar iniciativas, acciones, planes o programas. Y el objetivo es diseñar e implementar iniciativas, planes, programas que fomenten el bienestar biopsicosocial, salud mental y calidad de vida. Quería saber cuál es el avance en eso, aparte de la encuesta. Y dos preguntas: ¿Cuáles son los beneficios que se han conversado con el director del Hospital? Porque un grupo de senadores tuvo una reunión con el director del Hospital y justamente hablamos de esto, del vínculo que tenían los funcionarios con su hospital. Y, por último, no sabe si preguntar a la Mesa o a la Directora Divín sobre ¿Cuál es el senador universitario que está en la comisión triestamental?

La profesora Divín señala que tratará de abordar todo lo que le han planteado. Con respecto a lo del senador Oliva, entiende que una reflexión y, evidentemente, comparte en parte que esto sea higiénico, porque esto es mucho más que lo higiénico. Lo higiénico tiene que ver con las cuestiones que están asociadas a administración de personal. Cuando uno avanza en desarrollo organizacional, deja de ser higiénico. Sin embargo, entiende la mirada de avanzar en esto.

Ahora, por otro lado, capacitar, no solamente quienes son parte del área de personas, sino también a los líderes y eso es algo que debe ser una prioridad y como lo dijo, están aún en diseño.

En cuanto a la productividad como un ámbito, cree que es algo que tiene que ver con el ejercicio de la función. Ahí hay que ver cómo se introduce, pero un ámbito en sí mismo, indica que hay que analizarlo.

Con respecto al senador Giuliani ¿Cómo se proyecta el seguimiento? ¿Se cumplen las metas? ¿Qué opina la DGDP? Indica que responderá en términos institucionales y obviamente personales. Siempre hay mucho más que avanzar. Por ahí, la señora Barahona le dijo que se había hecho ahora lo que no se había hecho en 30 años. Han pasado dos años con pandemia incluida. Tuvieron que priorizar y el año pasado, la vicerrectoría le planteó priorizar el teletrabajo. Por lo tanto, con un equipo de seis o siete profesionales para toda la Universidades, han tratado de abordar adoptando toda esta priorización.

Señala que tienen metas y hay una planificación estratégica, hay mucho por hacer y creen que está asociado al seguimiento y ahí lo liga a la consulta del senador Rojas, la Política no establecía que a los dos años había que evaluar, sino que había que generar un plan bianual. Y ese plan bianual va a ver la luz ahora, porque ha sido toda una construcción y, además,

porque la dimensión de esto es que el nivel central es la que tiene los lineamientos técnicos, la que define los procesos, la que genera estandarización, y eso forma parte de la gestión de personas. Eso no es que hayan estado esperando un plan bianual, siguen avanzando. Sin embargo, hoy día pasa a ser un estándar común y eso ahora será una exigencia obligatoria, un estándar común. Ahora, en cuanto a la salud mental, es muy complejo, porque tomando algunas líneas del informe de la Comisión de Salud Mental: La salud mental es compleja, va más allá del ámbito universitario, es parte de las dificultades que tiene la sociedad chilena y tiene el mundo. Con la pandemia fue acentuada y las estrategias exitosas demuestran que se requiere que sea un abordaje escalonado, puesto el foco en lo comunitario y en lo promocional y preventivo, más que en cuestiones de carácter individual. Cuando uno lleva eso a un espacio laboral, también se aborda de esa manera. Señala que muchos de los expertos le dijeron el año pasado en el seminario de Salud Mental (Olga Toro, Marcela Quiñones en el Seminario de Salud Mental), que plantearon propuestas de intervención de esta naturaleza.

Desde esa perspectiva, hoy día la salud mental laboral está y ha estado circunscrita a la medición de los instrumentos de salud, higiene y seguridad y desde nuestra dirección, están dándole una “vuelta de tuerca” a esto y lo están llevando más allá de la higiene y seguridad, porque incluso la nueva ley lo lleva a los reglamentos de higiene y seguridad y nosotros planteamos una exigencia técnica, donde en todos los comités del CEAL (Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral) debe haber un experto en salud mental o en desarrollo organizacional. Así que, junto con los funcionarios y la autoridad, tiene que haber un experto a efectos de poder transformar en esto algo distinto. Indica que miró cada una de las evaluaciones de ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), vio los grupos focales, los planes de trabajo y hay mucho que avanzar, porque hay que determinar cuestiones que sean pertinentes, efectivas, no quedarse en cuestiones que sean puntuales, que no se transformen en una estrategia permanente. Por lo tanto, aún es muy incipiente. Sinceramente, creen que la gran apuesta es el CEAL-SM, porque hoy día van a pasar 18 organismos y el próximo año los 11 que faltan y, además, porque va a medir dimensiones inéditas tales como la violencia, la justicia organizacional, el acoso. Habrá dimensiones que apuntan a la salud mental, pero también al clima laboral.

Comenta que antes que llegara a esta dirección, había habido algunas mediciones y ninguna aumentado y ningún organismo se ha ido a riesgo alto. Solo un organismo que pasó de bajo a medio, pero están hablando de 2017 hasta ahora. Señala que ha estado revisando eso con la ACHS y plantea que no se trata de un tema de higiene y seguridad, es un tema de bienestar organizacional. La idea ahora es incorporar expertos y con medidas pertinentes que serán monitoreadas por la DGDP, cosa de pedir todos los programas y revisar técnicamente la calidad con el propósito de construir algo más transversal.

En cuanto a programas de calidad de vida, mostraba en la presentación cómo confluye calidad de vida de una serie de ámbitos como salud mental. Destaca que en acoso laboral van a apuntar a muchos temas que están asociados a salud mental, pero es incipiente. Indica que con una organización con 16 mil trabajadores es bien inédito, con 23 organismos universitarios, con mil 200 jefaturas y con autoridades que requieren un alineamiento, que no es fácil.

Indica que se le olvidó mencionar que en salud mental hay dos componentes: la salud mental propia y la salud mental laboral. Cuando uno ve los agentes causales de la salud mental, está asociada a cuestiones de índole más bien personal, que tiene que ver con la realidad personal, familiar, distintos factores estresores, duelos, situaciones económicas, familiares, de toda índole. Cuando se va a lo laboral, los factores que inciden en la salud mental laboral están asociados a motivación, estilo de liderazgo, reconocimiento. El punto es cuando lo personal llega a lo laboral, porque están nueve horas acá o cuando se llevan lo laboral a la casa.

Entonces, se requiere generar estrategias donde, si bien no se puede escindir, se vea qué es lo que corresponde, porque cuando no es laboral, hay que ir a los sistemas previsionales. Señala que hay un 55% de funcionarios de la Universidad que están afiliados a ISAPRE, y un 45% que está afiliado a Fonasa. Por lo tanto, cuando se generan acciones hay que mirar en ambos sistemas y hay algunos que confluyen, otros que no y hay una oferta. Ahí están al debe de difundir, canalizar, derivar y tienen que avanzar.

El senador Arnold señala que la exposición fue bastante amplia y extensa. El tema es bastante complejo y no se ha aludido a otras dimensiones como las que se están abordando. Indica que quería solicitar por medio de la Vicepresidenta, invitar a la profesora Fabiola Divín a la Comisión de Trayectoria Académica en la Universidad de Chile, cosa que pudieran conversar con más detalle, estas políticas, estas ideas, estas propuestas, considerando la singularidad del estamento académico. Le parece que sería un gran aporte contar con aquello. Manifiesta que, si bien no es de su competencia señalarlo, pero sugiere que sería interesante abordar en los términos más especializados en la Comisión de Presupuesto y Gestión la temática que acaban de escuchar.

El senador Lavandero manifiesta que ha sido muy interesante la presentación. Señala que cada vez se ha puesto un poco más demandante, que no solo quiere que les presenten datos. Le parece que necesitan un análisis más crítico, dónde están las luces, dónde están las sombras, dónde están las prioridades. Señala que en algún momento fue autoridad y una de las cosas que le preocupa es que a veces uno ve una burbuja de lo que es el mundo real y la pregunta en el mundo real, porque ven que hay problemas en Facultades que son diversas y con mucha inequidad y consulta cómo se mide eso y cómo se puede establecer prioridades y cómo como Senado podrían ayudar en las cosas que esta dirección considera indispensable modificar.

La senadora Fresno manifiesta que su pregunta va en el mismo sentido que el senador Lavandero. Señala que escribir una política toma mucho tiempo e instalar y avanzar en ellas mucho más. Indica que aquí han visto avances en capacitación, mesa de trabajo, levantar información, encuestas, pero como pueden valorar cuánto de las políticas hasta ahora se ha podido avanzar en cada Facultad. Esto, pensando que hay realidades tan diversas dentro de la Universidad y si han ha identificado Facultades en que su instalación es muy incipiente, muy compleja, qué medidas se van a tomar para poder impulsar que estas políticas y sus contenidos sean algo real, sea algo tangible en el día en día, en cada unidad y que se den cuenta que hay una diferencia, que hay un antes y un después de la política.

El senador Dockendorff agradece la presentación y señala que, en una nota más bien metodológica, tiene la impresión y para futuras presentaciones de esta naturaleza, sería bueno tener presentaciones un poco más cortas para que el espacio de debate fuera más largo. Dicho eso, quería profundizar en una pregunta que se hizo hace un rato por parte del senador Oliva respecto a cómo se entiende o cómo se conceptualiza o si pueden llegar a un mínimo común de cómo entendemos la productividad, porque tiene claro cómo se entiende la productividad del punto académico, pero cómo se ve desde el mundo funcionario.

La profesora Fabiola Divín agradece la invitación del senador Arnold a la Comisión de Trayectoria Académica. Respecto al senador Lavandero agradece el decir que se vive en una burbuja muchas veces y cuando uno se cambia el sombrero, conoce la realidad, cree que también es algo muy importante ¿Cómo van a priorizar? ¿Cómo pueden ayudar? Sinceramente, le parece que hay dos focos importantísimos y el liderazgo es clave. En esto

último están al debe en eso y si no alinean a los líderes, generan prácticas concretas, todas las declaraciones no tienen sentido. La cultura organizacional son los valores y las creencias, pero se caen con los símbolos y con las acciones concretas. Entonces, necesitan trabajar muy fuertemente en el liderazgo que lo priorizan. Entonces, uno dice que se debe avanzar en todos los temas de carrera funcionaria y hay que avanzar, eso es básico, en los escalafones, los concursos de planta, en la inducción, en la capacitación, en el desarrollo de carrera, todo eso tiene que avanzar. Después viene lo que está asociado al desarrollo organizacional: el clima, la salud mental, el bienestar y la calidad de vida, el liderazgo y hay que hacerse cargo de todo. Todo construye la organización, pero tienen que ser capaces de priorizar y por eso el plan bianual de buenas prácticas recién va a ser ahora, porque se había avanzado y en esta construcción.

Comenta que se reunió con todos los Decanos/as y Vicedecanos/as todo el año pasado y mostró ambas políticas. Plantea que aquí la autoridad no está convencida que esto es prioritario, son palabras al viento. Tiene que ser una prioridad, no pueden tolerar conductas que apunten a maltrato, a inequidades. Por otro lado, también tienen que ser capaces de identificar abusos, porque esto también tiene que ver con mucho dolor en los trabajadores, donde hay existen ausentismos laborales que hacen que algunas tengan más carga de trabajo y por otro lado, las jefaturas dicen que hay un equipo bueno, pero por otro hay gente que no apunta a la productividad, entonces en ese sentido cómo lo hacen e indica que no se puede todo, pero les exigen todo, porque no pueden dejar que caigan los concursos de planta, los escalafones, cumplir con la higiene y seguridad, los procesos de incentivo al retiro. Manifiesta que esto no lo plantea como algo que genere un agobio, sino que como una realidad para todos. Indica que es muy distinto en una organización pequeña que tiene veinte líderes, veinte jefaturas, cuando tiene seiscientos, que son precalificadores y seiscientos que son asistentes de precalificación, y muchas coordinaciones intermedias. Señala que lo plantea y agradece que el Senado quiera apoyarlos en esto.

Manifiesta que sinceramente considera que esto está asociado a recursos de carácter económico, a un control y seguimiento por nuestra parte, pero también tiene que ver con las voluntades de los organismos. Un tema central, es que las áreas de personas partieron como unidades de personal y como unidades pagadoras de remuneración y ha habido un cambio en eso, pero es necesario incorporar profesionales de desarrollo organizacional. Señala que, si quieren salir de lo higiénico, cumplan con lo higiénico, porque tampoco sirve que hagan un tremendo curso liderazgo cuando no pagan el bono por la hora. Tampoco sirve si se hace un tremendo programa de calidad de vida y no se preocupan de que los sueldos estén pagados a tiempo, sin errores. Por lo tanto, es fundamental la administración de personal y el desarrollo organizacional.

En cuanto a la pregunta que hicieron si tenían claridad de los organismos, responde que sí e incluso se ha hecho una apuesta y una inversión en esto y otros que no. Indica que mucho de esto se asocia a que no hay recursos económicos.

Con respecto a la productividad, manifiesta que para poder medir la productividad necesitan levantar procesos de trabajo en la Universidad de Chile y no están levantados. Hay algunos servicios donde se puede medir por número, por resultado, por proceso, pero en otros no. Con el levantamiento de perfiles de cargo, levantan familias y familias de cargo y muy someramente con eso pudieron identificar algunos procesos.

Manifiesta que están levantando procesos con la Facultad de Ingeniería y piensan invitar a otra Facultad que venga a mirar e intentar hacerlo, pero están a años luz de poder generar compromisos de desempeño y metas medibles. Se requieren procesos y sistemas de gestión.

El senador Celis agradece la presentación y los comentarios refrescantes. Indica que es bueno escuchar que liderazgo es una de las prioridades que tienen avizorada, comparte esa visión y

le parece que podrían avanzar ahí con mayor decisión. Señala que su pregunta tiene que ver con las metas, con esto que se ha hablado, que entiende que todavía están en construcción, pero le gustaría preguntar si hay alguna expectativa de que estas políticas y los avances de estas políticas impactan en otros indicadores que a uno le gustaría también mirar o tener presente, como por ejemplo los niveles de rotación del personal, la movilidad interior, los niveles de satisfacción. No sabe si esperan que estas políticas avancen en algunos de esos macro indicadores, si ven una asociación ahí y si deberían estar mirando eso también en asociación a esta a estas políticas.

La senadora Ramírez agradece la presentación e indica que en el contexto de la defensoría universitaria estos son insumos que les ayudan a incorporar esta parte del fenómeno. Quiere consultar de qué manera es posible que todas estas políticas y estas estas normativas puedan concretarse en los burócratas de a pie (por llamarlo de alguna forma), porque lo que han recogido en reuniones que han tenido con aproximadamente quince organizaciones, han visto que hay una continua cuenta del maltrato y abuso de poder. Entonces, si es que no hay una forma de cautelar eso para las jefaturas directas y se ven tan alejados desde este contexto de realidad que ha mostrado ¿Qué se hace con esa gente? O sea, qué se hace con el jefe que no toma en cuenta estas políticas, que no tienen ningún interés en mejorar la relación directa con los trabajadores. Finalmente, todos somos trabajadores independientes sin ser funcionarios o académicos. Consulta de qué manera se puede llevar, porque es preocupante.

La profesora Fabiola Divin respondiendo al senador Celis, señala que expectativas que impacten en otros ámbitos, es cierto. Si uno revisa las políticas, recoge las relaciones con el personal, recoge movilidad, recoge niveles de satisfacción, pero tampoco no pueden llenar de instrumentos, un estudio de clima, un estudio de cultura. Indica que el CEAL-SM les va a permitir medir esas dimensiones, y una vez que lo apliquen tienen que empezar a hacerlo cada dos años. Por lo tanto, van a tener un instrumento permanente.

Manifiesta que ha conversado con la señora Barahona y la señora Yáñez sobre que las políticas están escritas en piedra, o sea, por primera vez, independientemente de quienes pasan o pasamos por los roles, esto está y no es volver a persuadir, volver a sentarse a ver esto, volver a tener discusiones y negociaciones, está puesto, la carta de navegación está puesta. Indica que estas son las primeras políticas que tienen un nivel de líneas de acción así desagregadas. Lo dice, porque tuvieron la oportunidad de mirar el documento de trabajo del Senado, cuando hizo un análisis crítico de las políticas, y se llevaron el instrumento y lo usaron. Entonces, pensar en cincuenta líneas de acción en una, treinta y cinco en otra, es de una alta envergadura.

Respondiendo a la senadora Ramírez. Señala que tratará de plantear esto desde distintos puntos de vista. Comenta que hoy tienen una ley, que vuelve a poner al centro el acoso laboral y la violencia de género por primera vez. Por otro lado, será complejo administrar esto, por lo que va a comprender y se va a entender por acoso laboral, porque puede no haber reiteración, va a ver que están mirando la intensidad y la frecuencia. Indica que hay una frase que siempre dice: *“Una denuncia por acoso laboral, muchas veces es un conflicto laboral mal llevado”*, porque no fue abordado a tiempo.

Plantea que necesitan generar estándares, el que activa toda la jefatura y esto tiene que venir de la autoridad máxima. Por otro lado, también se debe reconocer y lo dice el diagnóstico de buenas prácticas laborales, que cuando hay maltrato, hay también harto maltrato horizontal entre estamentos, entre un estamento y otro. Entonces, hay una hipótesis como todo el maltrato es de la jefatura al funcionario, que existe, pero hay mucho maltrato entre pares, que tiene que ver con una cultura de falta de respeto, de no reconocimiento a la diversidad, de no reconocimiento a la dimensión de género, eso ocurre en esta Universidad, está en el

diagnóstico y lo puedo decir, porque recibe personalmente las denuncias de acoso laboral. Manifiesta que no puede decir que harán una campaña de buen trato, pero esta ley les permite abordar eso, aunque depende mucho de la voluntad del organismo, porque la política está, la ley está. Señala que entiende que Medicina está constituyendo una comisión de salud mental y se involucró a muchos actores, se reunieron con ella para poder chequear, cómo apuntaba esto, cuáles eran las dimensiones. Entonces si hay una voluntad de la autoridad y de adherir y no generar conductas desviadas, es un tremendo avance. Por otro lado, que todos sean parte de esto, que hay derechos y obligaciones. Indica que como funcionarios también tienen obligaciones y tienen que dar un trato respetuoso a nuestros pares, muchas veces puede llegar como denuncia de acoso, algo que era un conflicto entre pares.

La Vicepresidenta agradece a la Directora de Gestión y Desarrollo de Personas, profesora Fabiola Divin que los ha acompañado. Entiende que van quedando muchas preguntas y que siempre el tiempo se hace corto, que hoy, lamentablemente, tuvieron que empezar este punto más tarde y, por ello, pide las disculpas del caso. Menciona que la implementación de las políticas no es una responsabilidad solamente de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, sino que acá hay una responsabilidad y considera que hay un punto importante a debatir, la responsabilidad que tienen las autoridades de las unidades académicas, porque no en todas es la misma situación. El senador Guilianni mencionaba la situación de la Facultad de Artes y hay mucha diferencia en aquello y que esta implementación no debiera ser la voluntad, sino que la obligación de.

Así que agradece nuevamente a la profesora Divin y se quedan con estas preguntas y con la posibilidad de seguir investigando, teniendo más información. Seguramente en algún momento sería importante tener esta misma pregunta, por ejemplo, a FENAFUCH, que son las personas que están recibiendo y donde llega la implementación de estas políticas.

La profesora Fabiola Divin agradece a la Vicepresidenta y a las y los senadores. Señala que quiere transmitir que coincide plenamente que la gestión de personas la hacen todos. Tienen distintos roles, todos apuntan al bien común y también señala que están disponibles y está toda la información puesta, con absoluta transparencia de lo que está ocurriendo en la Universidad.

La Vicepresidenta cierra el punto.

3.- Varios e incidentes. (10 minutos)

La Vicepresidenta señala que anteriormente el senador Barros había solicitado un punto de tabla y este es el momento para recibir a representantes del Estamento Estudiantil de la Facultad de Artes.

La Vicepresidenta solicita que se extienda la sesión hasta las 18.30 horas.

Acuerdo SU N° 051/2024

La Plenaria del Senado acuerda extender la sesión hasta las 18.30 horas.

La Vicepresidenta les da la bienvenida a las estudiantes de la Facultad de Artes. Manifiesta que tienen un tiempo limitado, porque están pasadas de la hora de sesión y le ofrece la palabra inmediatamente.

La estudiante Srta. Scarlett González toma la palabra e indica que es Presidenta del Centro de Estudiantes de la Facultad de Artes y viene acompañada de Macarena Muñoz, vocera del

Centro de Estudiantes de Artes Visuales y Manuela Quintana, representante del DETUCH (Departamento de Teatro de la Universidad de Chile).

Señala que realizará una síntesis de lo que está viviendo en este momento la Facultad.

Manifiesta que partirá cronológicamente: el día martes de la semana pasada, se enteraron a través de los funcionarios que llamaron a una asamblea triestamental extraordinaria en la Sede de Arte Centro por el grave accidente que sufrió la funcionaria Yolanda Galaz, del que supone todos están enterados.

En esta asamblea, que partió inicialmente con la situación de la funcionaria, también se destapó *una olla a presión* que venían viviendo los funcionarios no académicos, sobre todo los funcionarios auxiliares de aseo, desde hace muchísimo tiempo y de donde también habían emergido intenciones de hablar con decanato y con las personas correspondientes que no habían sido escuchadas. Situaciones que incurren en sobrecarga laboral, dada por la poca gestión de recursos monetarios que tienen. Así también como cosas que incurren en el maltrato laboral y en el abuso laboral, como extender sus horas de trabajo por no tener tiempo para hacer todo lo que les requiere, como estar limpiando pisos enteros solos. Indica que no sabe si todos conocen aquí la sede de Arte Centro, pero son pisos enormes, con muchas salas y que también por toda la situación de infraestructura que vienen arrastrando hace años, vuelven aún más complicada la labor de ser un funcionario de aseo.

En este contexto, y conmovidos por la situación de los funcionarios, es que desde el estamento estudiantil decidieron levantar una toma. Una toma que en un inicio fue articulativa, para darle el espacio a los funcionarios para que pudieran articularse y así también a ellos como estudiantes, ya que como estamento estudiantil llevan muchos años pidiendo mejoras en la infraestructura de las tres sedes que no han sido escuchadas. Entonces, agotando un poco los recursos de los funcionarios que intentaron hablar con Decanatura por todas las vías y también agotando un poco los recursos que tienen los estudiantes para tratar las problemáticas de infraestructura, tomaron la decisión de levantar una toma en la sede.

Al día siguiente, la sede DETUCH decide unirse, adherirse a la paralización, también tomándose su sede, también por la situación de los funcionarios, donde ella tuvo la oportunidad de hablar con los funcionarios de DETUCH, y levantan una toma también por los temas de infraestructura que son muy decadentes.

Ayer se les terminó de unir la sede de Las Encinas con quienes estuvieron en conversaciones, porque entenderán que por temas geográficos se les hace mucho más difícil contactarse con Las Encinas que con DETUCH. Pudieron presentarles estas problemáticas y allá pudieron articularse con sus funcionarios. Ayer se tomó la decisión de hacer una toma.

En este momento, las tres sedes están en toma, están exigiendo que se cumpla en su totalidad el petitorio unificado que enviaron el jueves pasado, un petitorio que pide acciones de reparación básica para la funcionaria afectada y para los otros funcionarios que han sido afectados con situaciones de maltrato laboral, y también se pide la renuncia de docentes importantes en la Facultad que serían el Director Económico y el Coordinador de Servicios Generales por haber incurrido en malas praxis con los funcionarios. Estas malas praxis fueron las que al final desataron el grave accidente de la señora Yolanda Galaz.

Manifiesta que esa es la situación que están viviendo ahora. Desde Decanato tuvieron una respuesta donde les pedían negociar ese petitorio y ellos no están dispuestos a negociar, porque les parece que son condiciones básicas para que podamos entrar en diálogo, ya que no quieren tener un diálogo desde estudiantes y decanato, quieren que sea un diálogo donde también los funcionarios estén presentes, ya que son uno de los estamentos más vulnerables en este momento, y si no tienen las condiciones básicas no pueden negociar con el decanato si es que no se hace la desvinculación inmediata del Director Económico, que es una persona que ha incurrido en maltrato con los trabajadores, no pueden sentarse a negociar, o sea, no

pueden sentar a negociar a funcionarios que han sufrido este maltrato con la misma persona que ejerció ese maltrato.

Consideran que esas son cosas básicas para poder empezar un diálogo. Fue respondido a decanato y ellos, luego de eso no les han dicho nada más, solo han sacado comunicados donde se excusan de la situación de forma muy evidente, no hablan de los temas que pidieron que hablaran, no clarifican las cosas que han pedido que clarifiquen, y simplemente hacen mucho énfasis en que se activaron los protocolos y que se está haciendo una investigación, pero tampoco hablan respecto a las múltiples declaraciones de diferentes personas que tienen de que los protocolos son insuficientes y que además hubo irregularidades en el seguimiento de la investigación. Por eso también han levantado estas paralizaciones, se han estado articulando con muchas otras Facultades que les están prestando su apoyo también, porque también consideran que la situación de sus funcionarios en sus propias Facultades es compleja y quieren articularse con sus funcionarios.

Indica que este es un resumen muy macro de todas las cosas que han sucedido durante estas semanas.

La Srta. Macarena Muñoz, de Artes Visuales, sede Las Encinas, señala los centros de estudiantes respectivos de ambas carreras siempre han sido muy amigables y colaboradores con el trato de la información, pero sin embargo creen como Facultad que se ha hablado lo suficientemente, de muchas maneras amigables y no se ha llegado a nada.

Eso les parece grave y preocupante, ya que cada vez que llueve, nuestras tres facultades quedan como un desastre, lleno de goteras, donde las salas se inundan, y así no pueden trabajar. Eso por parte de la infraestructura.

De parte de los funcionarios, tienen todo su apoyo para seguir con la toma y la verdad no hay intenciones de bajar la toma hasta que se llegue a una resolución con el petitorio unificado que envió Artes Centro, DETUCH y Las Encinas y funcionarios.

La Srta. Scarlett González agrega que probablemente haya gente en esta mesa que considere la toma como un medio muy radical, pero quiere señalar que al ser parte del CEFA (Centro de Estudiantes Facultad de Artes) tiene acceso a documentación muy antigua de diferentes centros de estudiantes, y cuando les tocó asumir el cargo también en otra movilización que tuvieron el año pasado por el tema de los tableros eléctricos que no están en regla, y hasta hoy no están en regla, pudieron conocer petitorios del año 97 que pedían las mismas situaciones, las mismas cosas básicas que hoy se piden.

Entonces para nosotros, pensar que han pasado 20 años desde que los estudiantes piden las mismas situaciones, que son las situaciones que al final están generando estas problemáticas en los funcionarios, en estudiantes y también en el estamento docente, porque los docentes no pueden hacer tampoco las clases bien, no pueden entregar su material de la forma que quisieran. O sea, en Artes Centro los pianos ni siquiera tienen teclas. Entonces, no pueden trabajar de esa forma, es una forma deplorable, es una forma indigna y han sido sumamente dialogantes durante muchos años, a pesar de que esté como instaurada esta cultura de que Artes siempre pasan toma, han sido muy dialogantes. Indica que han hablado muchas veces.

Recuerda que el año pasado, enviaron un petitorio sumamente simple, respecto a la situación de la electricidad y por suerte tienen un compañero en el CEFA que estudió electricidad antes y hoy día revisó los tableros y todos los tableros están electrificados. Es decir, si una persona está mojada y toca ese tablero, se electrocuta.

Manifiesta que tienen evidencia en video de los chicos de la DETUCH que durante la lluvia tuvieron que barrer a pie pelado barrer el agua que se les estaba acumulando en el estacionamiento, porque esa agua se sube tanto que inunda la biblioteca. Y eran seis, siete estudiantes que estaban haciendo esa labor, que al final todos los años las hacen dos

funcionarios. Dos funcionarios de edad avanzada que tienen que barrer agua a las cinco o seis de la mañana para que cuando lleguen los estudiantes no esté inundada la sede.

Hoy sostener las tomas se nos ha hecho sumamente complejo, porque la situación de infraestructura es horrible. Es horrible y no tengo más palabras.

Manifiesta que le cuesta procesar, porque con el apoyo de otras Facultades, le ha tocado conocerlas y no puede creer la brecha enorme que existe entre la Facultad de Artes y otras Facultades. Es una situación que afecta a todos los estamentos.

Claramente en este momento el estamento de funcionarios no académicos es el que se ha visto más afectado, porque hay una situación de maltrato que se ha hecho recurrente, pero les afecta a todos.

Hoy la discusión va más allá de si la Facultad de Artes es buena o es mala. La discusión está en cuánto corre peligro nuestra vida, de todas las personas que habitan ese espacio y cree que es importante que se considere.

La Vicepresidenta ofrece la palabra.

El senador Calandra señala que acaba de mandar a los senadores a su correo, un documento enviado por las diferentes personas que se encuentran acá, que son las demandas por la dignidad de las y los trabajadores de la Facultad de Artes.

Indica que es bastante extenso, pero tiene un pequeño resumen, que le comentaron y hablará en nombre de ellos:

Señala que la primera situación que ellos encuentran difícil es que el fiscal que está investigando esta situación sea el jefe del gabinete del Decano. No encuentran que sea una persona para esta investigación, no hablan mal de él, pero no para esta investigación.

El Decano no está dispuesto a abrir el diálogo con los funcionarios.

El jefe de servicio y el Director Económico dieron orden de limpiar todo el sector de este accidente.

Manifiesta que le relataron el accidente. Fue con una de estas máquinas de lavar piso, alguien interrumpió a la funcionaria, quiso desenchufar, no alcanzó a desenchufar, la máquina empezó a dar vueltas y le agarró un dedo y el cable le traccionó y le cortó una falange.

Ahora, no sabe si la máquina tenía interruptor de apagado y si no lo tenía es una agravante.

Toda esta situación de que manchó la sala y todo lo demás, cuando llegó el personal a tomar fotografías, ya se había ordenado, limpiado y borraron cualquier evidencia sobre esto.

Los motivos por los que la señora Yolanda Galaz sufriera este accidente, fue por una sobrecarga laboral. Hace horas extra, como lo hacen muchos funcionarios, pero la sobrecarga laboral que se da en esta situación es porque en los últimos años se han jubilado 11 funcionarios y quedan solo 3 funcionarios para realizar la función de 14 de ellos.

Manifiesta que eso es lo que piden y las demandas están ahí.

La senadora Azúa señala que la situación que relatan las estudiantes y lo que decía el senador Calandra, la verdad es que todos saben algo de Artes. Opina que este Senado hace bien en escuchar algo que muchos ya saben, pero también tienen que hacer algo y ese hacer algo dice relación con dos cosas a su juicio: una, el trabajar y pensar en que las Vicerrectorías, sobre todo la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, pensar en un proyecto para la revitalización de la Facultad en varias dimensiones. Como fue el proyecto bicentenario que revitalizó la Facultad de Ciencias Sociales, la Facultad de Filosofía, pero poco le tocó a Las Encinas. Le parece que es deber de este Senado tomar ciertas riendas en el asunto respecto de discutir y pedir tanto a la Rectora como al Vicerrector de Asuntos Económicos y Gestión Institucional un rediseño que no sea desde solo ellos, sino que también

con la comunidad de la Facultad de Arte. Y esa comunidad no solo tiene que ver con el decano y el vicedecano, sino que además con representantes elegidos por los propios académicos y estudiantes y funcionarios.

El senador Rojas agradece a las tres estudiantes. Indica que le ha interesado escucharlas y le surgen varias preguntas. Primero consulta si hubo un proceso de negociación previo a la toma. Han relatado que llevan años en estos procesos de diálogo y hacen algunas demandas y renuncia de algunas personas en particular. Pero como mencionan acá los senadores que le antecedieron, diera la impresión de que esto no pasa por la renuncia de dos funcionarios, sino que este es un tema estructural profundo de la Facultad de Artes que a la vez es un problema estructural profundo de la Universidad de Chile y es un tema que se ha discutido. La distribución de recursos que hace que la universidad haya Facultades que están empobrecidas y Arte no es la única. Y cuál es la visión que tienen en el mediano y largo plazo, qué han discutido, cómo piensan que pueden salir de estos problemas como el de que se llueva, de que no están las condiciones para que los profesores hagan clases, de que hay pocos funcionarios. Ahora hay un tema coyuntural, pero qué han discutido todos estos en términos de mirarlo más a mediano y largo plazo. Comenta que siendo estudiante se subió a un ascensor de la Facultad de Artes que quedó atrapado entre dos pisos y se atrevió a salir y el ascensor se pudo haber movido y haberlo partido por la mitad, pero tontamente decidió saltar.

El senador Martínez afirma que todo lo que han dicho las estudiantes de la Facultad de Artes es cierto. En lo personal lleva casi treinta años enseñando en esa Facultad, subiendo a esos ascensores, cada vez que me subo he adquirido una sabiduría, porque digo que a lo mejor esta es la última vez que me subo a un ascensor. Una vez le tocó un temblor muy fuerte y tuve que salir del ascensor, porque en ese ascensor han tenido accidentes varios funcionarios y académicos y esos ascensores siguen funcionando.

Es verdad lo que dice la estudiante, la toma tiene una finalidad y es permitir que los funcionarios sobre todo los funcionarios auxiliares puedan debatir con tranquilidad y puedan conversar, porque o si no están tapados de actividades y con temor de medidas disciplinarias y amenazas y amedrentamientos de parte de las autoridades. Cree que no es una situación complicada como en la Facultad de Arte donde las soluciones no parecen estar a la vuelta de la esquina. Lo único que uno debería pedir de las autoridades es comprensión capacidad de escucha y también capacidad de resolución de liderazgo, el liderazgo que hablaba la señora Divín poco antes, pero el único liderazgo que se ha expresado en contratar a un jefe de gabinete con un sueldo que es superior a este profesor titular. Eso ha pasado, se ha contratado bastante funcionarios en decanato y realmente las soluciones dan solo caramelos o bolitas de dulces y esto lleva varios años en esto. Indica que ha conocido varios representantes del Centro de Estudiantes. De hecho, el actual jefe de gabinete era dirigente del Centro de Estudiantes el 2011 y también protagonizó tomas y ahora está en contra de las tomas. Es decir, ha habido una insensibilidad de parte de las autoridades, una incapacidad de resolver estas cuestiones. Lo que es grave es lo que denunciaba el senador Calandra, es decir, ciertas acciones que tienden a disminuir las responsabilidades de funcionarios y autoridades en estos aspectos. Eso parece bastante grave si es que se confirma.

El senador Guiliani agradece los testimonios. Indica que todos conocen la situación de la Facultad de Artes y en la plenaria ha declarado que no hay Universidad de Chile sin Facultad de Artes y lo validó la Rectora en algún momento. Desgraciadamente este año se sigue aprobando el presupuesto de la Universidad que no permite una redistribución de presupuesto y solo validan que han dado un techo al casino de la Sede de Las Encinas y otra mejorar parcelaria, pero no hay un proyecto global y en este momento, hay una Facultad que sí tiene

un presupuesto deficitario y que sigue acumulando deudas con alrededor de mil 300 millones y la Universidad y el Senado eventualmente están mirando para el lado. Así que agradece que hayan venido y que les ayuden colectivamente a mirar el espacio triestamental. Opina que hay que favorecer el diálogo y tal como lograron que estuvieran presentes las estudiantes, fue una batalla de tiempo y de votación, que se ganó, para que estuviesen presentes en esta sesión y les indica que no duden en reposicionarse.

La Srta. Scarlett González señala que intentará decir todo en este tiempo. Entiende que el despido de las dos personas no va a solucionar ninguna situación, pero creen que es una acción de reparación para los funcionarios que han tenido que sufrir maltrato de esta persona. Señala que es algo que se instauró durante las movilizaciones feministas, que no podemos hacer a las víctimas negociar con sus victimarios y cree que eso es importante, para que los funcionarios no tengan que seguir viviendo situaciones de precarización.

También entienden que esta situación es algo que se ha extendido durante muchos decanatos y, de hecho, durante muchas rectorías también. Entonces que quede claro que es algo de base, pero lo que estamos pidiendo en el petitorio, que están trabajando como CEFA, es que dejen de hablar del plan maestro, que la idea es generar una Facultad nueva donde las nueve carreras estén unificadas, porque los parcelaron mucho que estén en diferentes puntos de la región.

Apelando a sus palabras, le gustaría hacer un llamado a que vean lo que la Facultad de Artes y las personas que sostienen la Facultad de Artes han hecho por este país. En esta Mesa tienen sentada a una de las mejores bailarinas de este país y que ha hecho miles de cosas y que como docente tiene que trabajar en esos espacios precarios.

Plantea que así todos los docentes que están formados profesionalmente y los funcionarios que a pesar de que no estén trabajando como docentes también son personas que han dedicado 20 o 30 años a estar en esto. Lo que ha hecho la Facultad de Artes no solo a nivel artístico, sino a nivel comunidad es impresionante y eso no se lo pueden negar a la universidad, pero lo que sí pueden y le hubiese encantado que estuviera presente la Rectora, es decir que hay una deuda con esta Facultad y que ya les pueden seguir aplazando la idea de salir de esos espacios, porque no saben si todos los conocen, pero esos espacios no son habitables y no debiese haber personas en esos espacios. Son espacios que no les garantizan seguridad.

Agradece esta instancia, así como agradecen mucho que otras Facultades están apoyándolos. También le gustaría que todos quienes están en esta Mesa Directiva del Senado y los que estén presentes quieran conocer la Facultad y les hace la misma pregunta que hizo ayer en la Asamblea Universitaria que tuvieron con todas las Facultades ¿Qué sería de ustedes si todos los días de su vida tuvieran que entrar en ese espacio e intentar trabajar, estudiar o limpiar ahí? ¿No les daría ganas de estar en toma? Porque esa es la sensación que ellos tienen.

La Vicepresidenta agradece a las estudiantes de la Facultad de Artes. Indica que no puede estar de acuerdo con lo que plantean, lo vive a cotidiano y también como es parte de su espíritu ser tan colaboradora barro mi sala todos los días, pero cuando el Director me lo pidió hace dos semanas le dijo: *“No, lo hago, porque me nace y porque lo quiero hacer, pero no es mi responsabilidad barrer la sala de danza”*.

Le parece que el tema de la Facultad de Artes es muy complejo, que no pasa solamente por lo presupuestario, el tema es mucho más complejo. La Facultad de Artes, hace unos años atrás, y se recordó a propósito de lo que decía la senadora Azúa del proyecto bicentenario, de la revitalización de las humanidades, la filosofía, las artes, tuvo la oportunidad de tener un edificio para una Facultad unificada y fue la propia Facultad, quien lo rechazó.

Entonces, tienen un problema interno, una estructura que no les ha permitido avanzar y eso es muy complejo.

Tienen problemas de liderazgo, efectivamente, y de las decisiones que van tomando en el día a día en la Facultad.

Comparte las palabras de la senadora Azúa y de todos los que han intervenido, porque es un tema que no es primera que lo hablan en este Senado. Con el senador Martínez, además se reúnen para hablar justamente de este tema, es pensar qué hacen, porque la situación no se sostiene y no se sostiene, porque la facultad no solamente no tenga los recursos, porque además hay peligro.

Señala que una de las propuestas que se dijeron fue invitar a las autoridades de la Facultad de Artes para conversar y avanzar en estos temas.

La Srta. Scarlett González invita a las y los senadores a visitar las dependencias de las sedes de la Facultad de Artes, para que vean con sus propios ojos cuáles son las condiciones en las que viven y pueden hacer un *tour* si es que quieren por las 3 sedes de Artes. Si de verdad les conmueve la situación y les parece movilizantes queda abierta la invitación para que vayan a esos espacios y para que hagan un llamado a las autoridades, porque si se instauran en la idea de no dialogar, a lo menos este petitorio unificado es porque consideran que para dialogar tienen que haber acciones básicas, no se puede dialogar si hay violencia y desde el decanato, han ejercido mucha violencia con todos los estamentos.

La Vicepresidenta agradece nuevamente e indica que deben dialogar, porque el diálogo es el que los puede hacer avanzar y seguir creciendo como Universidad.

La Vicepresidenta da por finalizada la sesión a las dieciocho y treinta y cuatro minutos.

Leída el acta, firman en conformidad,

Gladys Camacho Cépeda
Secretaria

María Verónica Canales Lobos
Vicepresidenta

GCC/Pmg