



## **PLENARIA N°751**

*Septingentésima quincuagésima primera*

Jueves 21 de marzo de 2024

*Horario de inicio: 15:11 horas. Horario de término: 18:06 horas*

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

### **Tabla**

- Asistencia y Excusas
- Actas N°749 de 07 de marzo de 2024
- Cuentas de Comisiones
- Cuentas de la Mesa
- Puntos de Tabla

1.- Aprobación del nombramiento de integrante suplente del Consejo de Evaluación. Presenta la Directora Jurídica Liliana Galdámez y el Director Ejecutivo de Rectoría, Carlos Rilling (60 minutos).

2. Varios o Incidentes

3. Evaluación del Proyecto piloto de teletrabajo. Presenta la Directora de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, Fabiola Divín. (90 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 21 de marzo, las quince horas con once minutos, con la dirección de la senadora María Verónica Canales Lobos en calidad de Vicepresidenta se inicia la Septingentésima quincuagésima primera sesión Plenaria, que corresponde a la sesión N°61 del Senado 2022-2026.

- **Asistencia y Excusas**

- |                                 |                              |
|---------------------------------|------------------------------|
| 1. Carlos Areche M.             | 15. Claudio Falcón B.        |
| 2. Marcelo Arnold C.            | 16. Jaime Fierro C.          |
| 3. Ximena Azúa R.               | 17. María Consuelo Fresno R. |
| 4. Alberto Barros R.            | 18. Nicolas Guiliani G.      |
| 5. María Soledad Berríos Del S. | 19. Gabriel Hernández P.     |
| 6. Pedro Calandra B.            | 20. Claus Köbrich G.         |

- |                              |                          |
|------------------------------|--------------------------|
| 7. Gladys Camacho C.         | 21. Sergio Lavandero G.  |
| 8. María Verónica Canales L. | 22. Camilo Llanquimán M. |
| 9. Eduardo Castillo E.       | 23. Jorge Martínez U.    |
| 10. Anaís Caviedes P.        | 24. Ismael Oliva B.      |
| 11. Sergio Celis G.          | 25. Mirliana Ramírez P.  |
| 12. Soledad Chávez F.        | 26. Gonzalo Rojas A.     |
| 13. Carmen De la Maza A.     | 27. Arturo Squella S.    |
| 14. Andrés Dockendorff V.    | 28. Gloria Tralma G.     |

- **Excusas por Inasistencia**

La Vicepresidenta presenta las excusas de la Rectora, profesora Rosa **Devés** y de los senadores Óscar **Aguilera R.**, Leonardo **Basso S.** y Dino **Pancani C.** (total 4)

- **Sin excusas por Inasistencia:** Fernanda **Marambio A.** y Francisco **Nova M.** (2)

- **Actas N°749 de 07 de marzo de 2024**

La Vicepresidenta informa que el Acta N°749 de 07 de marzo de 2024 fue acompañada en la citación, pero debido a una situación involuntaria, no se adjuntó el documento final. Por lo tanto, como Mesa han decidido aprobar esta Acta en la próxima sesión plenaria.

- **Cuentas de Comisiones**

- 1. Desarrollo Institucional**

El senador Köbrich informa que la Comisión CDI hoy no sesionó para poder asistir al lanzamiento del proceso de acreditación institucional de la Universidad.

- 2. Docencia e Investigación**

La senadora Fresno informa que no sesionaron para poder asistir a la ceremonia del lanzamiento del proceso de acreditación institucional.

- 3. Presupuesto y Gestión**

La senadora Chávez informa que por motivo del acta que los convocaba al mediodía, decidieron no sesionar.

- 4. Estructura y Unidades Académicas**

El senador Castillo informa que la comisión discutió sobre la realización de una actividad el día 23 de mayo vinculada a la agenda de actividades que prepara la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones (VEXCOM) con motivo del Día de los Patrimonios 2024. Esta actividad constituye una buena instancia para socializar el trabajo de la comisión en torno al patrimonio y a la futura política, y para dialogar sobre las posibilidades de relacionarla con otras políticas universitarias ya aprobadas por el Senado Universitario.

Además, acordaron agendar una serie de reuniones con actores clave que serán invitados/as a la comisión a fin de recoger diferentes enfoques, perspectivas o nociones respecto al Patrimonio en la Universidad de Chile.

También hablaron de reactivar algunos contactos con el medio externo a la Universidad en torno al desarrollo de la política.

## **5. Bienestar y Salud Mental**

El senador Llanquimán informa que la comisión revisó los avances del informe y trabajó en la formulación de preguntas a la Dirección de Género de la Universidad de Chile (DIGEN) respecto a la perspectiva de género en bienestar y salud mental. Los/as senadores/as acordaron enviar esas preguntas a la DIGEN junto a una invitación a participar de la próxima sesión.

## **6. Grupo de Trabajo en Educación Superior**

El senador Celis informa que el Grupo de Trabajo sesionó con quórum y revisaron los avances del informe y discutió sobre la investigación que está realizando la Fiscalía Nacional Económica sobre el mercado en la Educación Superior en Chile, temática estrechamente relacionada con los contenidos del documento que están elaborando los/as senadores/as.

## **7. Trayectoria Académica**

El senador Guiliani informa que la comisión sesionó con quórum y definieron un programa de trabajo para invitar a autoridades, responsables de las distintas Unidades de la Universidad, un programa que se extiende desde el 28 de marzo al 9 de mayo, que incluye dos semanas para analizar la información recabada.

Además, se solicitó a la Mesa autorización para trabajar en el informe hasta fines de mayo, con la intención de entregar un documento completo, con datos cualitativos y cuantitativos.

La Vicepresidenta agradece la información e indica que van a considerar ese cambio de fecha para la presentación del informe.

### **● Cuentas de la Mesa**

La Vicepresidenta informa que con fecha 19 de marzo se recibió la toma de razón del Decreto afecto N°1805, que modifica el Reglamento de Presupuesto de la Universidad de Chile en los términos que fue discutido el año pasado por este Senado. Agrega que el decreto será distribuido entre todas y todos quienes integran este órgano normativo para que estén en conocimiento de los cambios que se realizaron.

Indica que el pleno del Senado aprobó y mandató a la Mesa iniciar las gestiones y conversaciones pertinentes con Rectoría y demás órganos competentes, para crear un Protocolo Universitario ante escenarios de catástrofe, orientado a normar el actuar de la Universidad de Chile ante situaciones donde los miembros de la comunidad universitaria estén impedidos de realizar sus labores estamentales propias, asegurando flexibilización, garantías académicas y laborales mínimas.

A propósito de este acuerdo, el lunes 18 de marzo tuvieron una reunión con la Directora de Pregrado, profesora Leonor Armanet, la Directora de Gestión y Desarrollo de Personas, señora Fabiola Divin y como invitado participó el senador Alberto Barros, ya que fue uno de los senadores que presentó esta propuesta de acuerdo en plenaria. Señala que la señora

Fabiola Divin les comentó sobre los planes de emergencia con los que cuenta la Universidad y de la forma en que estos se implementan según el tipo y ubicación de la emergencia. Además, agregó que se realiza un trabajo importante con las y los prevencionistas de riesgo de cada unidad. Indicó que hoy todas las unidades cuentan con este cargo y también del permanente diálogo que tiene su dirección con la Asociación Chilena de Seguridad. Por su parte, la Directora de Pregrado, profesora Leonor Armanet, comentó que se está elaborando un manual de flexibilidad académica, un documento que dialoga con la reglamentación y las políticas universitarias. Este documento está en revisión, por lo que acordaron reunirse nuevamente para cuando este documento esté listo y este mismo grupo de trabajo pueda analizarlo y posteriormente ser presentado en plenaria. Respecto a lo mismo, quedó pendiente una reunión con la Directora de Bienestar, Pamela Díaz Romero y otras direcciones. La señora Díaz no pudo asistir el lunes, por lo que propone que se reúnan en otro momento. Manifiesta que las salas 212 y 213 ya están hibridadas, por lo tanto, se pueden utilizar para un trabajo adecuado de las de las comisiones. Finalmente informa que la abogada asesora Rocío Seguel ha informado de su renuncia a la Universidad de Chile a partir del 1° de abril. Por lo tanto, los procedimientos que se lleven a cabo desde la Mesa para este cargo serán presentados la próxima semana.

- **Puntos de Tabla**

La Vicepresidenta somete a consideración los puntos de tabla y tiempos asignados para cada uno de ellos. Hubo consenso en aprobar los puntos de tabla y los tiempos asignados por parte de la plenaria.

**1.- Aprobación del nombramiento de integrante suplente del Consejo de Evaluación. Presenta la Directora Jurídica Liliana Galdámez y el Director Ejecutivo de Rectoría, Carlos Rilling (60 minutos).**

La Vicepresidenta saluda a la Proreктора, profesora Alejandra Mizala y a la Directora Jurídica, profesora Liliana Galdámez. Indica que este punto se refiere a la aprobación del nombramiento de integrantes suplentes al Consejo de Evaluación.

Con fecha 13 de marzo de 2024, el Senado Universitario recibió el Oficio de Rectoría N°104, fechado 12 de marzo de 2024, por medio del cual se propone al Pleno el nombramiento del Sr. Jaime San Martín Aristegui, Profesor Titular del Departamento de Ingeniería Matemática, perteneciente a la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, como integrante suplente del Consejo de Evaluación.

Esta solicitud se justifica en la necesidad de reemplazar en el cargo a la profesora Verónica Figueroa Huencho, quien cesó en su calidad de suplente en virtud de haber sido nombrada integrante Titular de este órgano con la aprobación del Senado Universitario, decisión adoptada por medio del Acuerdo SU N°024 del 07 de marzo de 2024.

Por lo tanto, de acuerdo con el artículo 29 del reglamento interno de este Senado, corresponde a acordar con quórum de mayoría simple de los presentes, si será materia de despacho inmediato o si es enviado a una comisión para que presente su informe en un tiempo determinado, procediendo a su discusión y votación en una próxima sesión.

Hoy la Proreктора, profesora Alejandra Mizala hará una presentación sobre el profesor San Martín.

La Prorectora, profesora Alejandra Mizala saluda a los presentes indicando que la Rectora hoy no podía venir y será ella quien haga la presentación del profesor San Martín.

La Prorectora inicia su presentación:

## El Consejo de Evaluación

El Consejo de Evaluación es el órgano colegiado de la Universidad de Chile que ejerce la **función evaluadora**. Es decir, examina, pondera e informa sobre la calidad y cumplimiento de las tareas universitarias, tanto a nivel de estructuras como de los/as académicos/as que las integran.

El Consejo de Evaluación está integrado por cinco Profesores/as Titulares nombrados/as por el Senado Universitario a propuesta del Rector, con una permanencia en el cargo de al menos 10 años, continuos o discontinuos.

**Se nombrarán también 2 suplentes** que integrarán en caso de ausencia o impedimento temporal de alguno de sus integrantes titulares, con derecho a voto para estos efectos. Cuando no se encontraren supliendo en sus funciones a algún integrante titular, podrán asistir a las sesiones con derecho a voz (artículo 10 Reglamento del CEV).

## Propuesta de nombramiento de Consejero para el Consejo de Evaluación

El artículo 53 del Estatuto de la Universidad de Chile, y el artículo 10 del Reglamento del Consejo de Evaluación, establecen que los miembros del Consejo serán nombrados por el Senado Universitario, a propuesta de la Rectora.

Se propone a la consideración del Senado Universitario el nombramiento de:

- **Jaime San Martín**, Prof. Titular del Departamento de Ingeniería Matemática de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas

## Propuesta de nombramiento

### Jaime Ricardo San Martín Aristegui

- El Prof. San Martín **es Profesor Titular de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas desde el año 2002.**
- Ph.D. in Statistics (Purdue University) (1989); Miembro de la Academia Chilena de Ciencias desde 2009; **Premio Nacional de Ciencias Exactas (2023)** y Medalla Rectoral de la Universidad de Chile (2023).
- Ha ocupado distintos cargos de gestión académica: Dirección de Departamento de Ingeniería Matemática; Director de Investigación de la FCFM, Director del Centro de Modelamiento Matemático, Director del Comité Científico del Laboratorio Nacional de Computación de Alto Rendimiento (NLHPC), entre otros.
- **Su área principal de investigación es la teoría de la probabilidad.** Más concretamente, el cálculo estocástico, el movimiento browniano, la teoría del potencial y las distribuciones cuasi estacionarias. También trabaja en el análisis matricial y sus conexiones con la probabilidad. En cuanto a las aplicaciones, sus intereses se centran principalmente en los modelos matemáticos en astronomía.



UNIVERSIDAD DE CHILE  
Rectoría

### Composición definitiva del Consejo de Evaluación en caso de ratificación



- Diversidad Disciplinar, con miembros que provienen de distintas áreas del saber que se cultivan en la institución.
- En términos de género, el consejo tendría 42% de mujeres y 58% de hombres.



UNIVERSIDAD DE CHILE  
Rectoría

La Proreктора, profesora Alejandra Mizala finaliza su presentación.

La Vicepresidenta señala que antes de abrir la palabra, se votará el despacho inmediato de la propuesta y una vez que se realice aquella votación, se dará la palabra.

La abogada asesora Rocío Seguel explica que el acuerdo sometido a votación de este plenario es aprobar o rechazar el despacho inmediato de la propuesta de nombramiento de integrante suplente del Consejo de Evaluación en los términos que han sido expuestos y en virtud del Oficio N°104 de 12 de marzo de 2024 y sus antecedentes.

No hubo comentarios ni observaciones.

La Vicepresidenta somete a votación el siguiente acuerdo: La Plenaria del Senado Universitario aprueba/rechaza el despacho inmediato de la propuesta de nombramiento de integrante suplente del Consejo de Evaluación, contenida en el Oficio de Rectoría N°104 de 12 de marzo de 2024, para su discusión y votación en la presente sesión.

Efectuada la votación las y los senadores Areche, Arnold, Azúa, Barros, Berríos, Calandra, Camacho, Canales, Castillo, Caviedes, Celis, Chávez, De la Maza, Dockendorff, Falcón, Fierro, Fresno, Guiliani, Hernández, Köbrich, Lavandero, Llanquimán, Martínez, Oliva, Ramírez, Squella y Tralma votan por la alternativa 1 (total 27). No hubo votos para las alternativas 2 y 3.

**Acuerdo SU N°029/2024**

**La Plenaria del Senado Universitario aprueba el despacho inmediato de la propuesta de nombramiento de integrante suplente del Consejo de Evaluación, contenida en el Oficio de Rectoría N°104 de 12 de marzo de 2024, para su discusión y votación en la presente sesión.**

La Vicepresidenta indica que, al aprobarse el despacho inmediato, se procede a la discusión y ofrece la palabra.

La senadora Fresno señala que leyó los antecedentes del profesor San Martín y le parece una persona idónea y capacitada e indica que se mantiene la relación entre hombres y mujeres en el Consejo de Evaluación, porque se sabe que las mujeres titulares de las distintas Facultades tienen su trabajo muy recargado. Plantea que el profesor San Martín será un aporte.

Por último, agrega que, por tratarse de una votación por una persona, solicita que sea anónima. Entiende que el senador Guiliani refrendará su postura.

El senador Celis señala que considera que el profesor San Martín es una persona más que idónea y agrega que le ha tocado conocerlo en comisiones de docencia, donde se destacó su gran legado en la investigación y gestión universitaria, pero también es un profesor tremendamente preocupado por los estudiantes y por la formación de pregrado, sobre todo. Manifiesta que le ha tocado verlo en varias instancias y son temas que se han discutido en la Facultad y esa es una dimensión que al profesor San Martín le preocupa mucho, como en su mirada de Universidad.

El senador Guiliani solicita que el voto sea público, sin más detalles, hasta que ganemos.

La senadora Fresno justifica su votación anónima señalando que no es por esconder la preferencia, generalmente en esas votaciones vota por la persona que se está presentando, porque conoce el trabajo que significa buscar una persona idónea para los diferentes cargos, pero considera que la votación secreta da mayor libertad para ejercer el voto sin ninguna presión ni de los pares ni de quienes se representa como siempre justifica el senador Guiliani. Señala que no le parece que los pares que voten por las y los senadores estén viendo las actas

del Senado. Por esa razón, opina que da una mayor libertad y no es por una razón que esté escondida ni mucho menos.

La Vicepresidenta indica que habiendo hecho la solicitud de que sea una votación secreta se procederá a elegir si se aprueba o rechaza la petición que sea secreto el nombramiento de integrante suplente del Consejo de Evaluación.

La abogada asesora Rocío Seguel explica que las votaciones del Senado Universitario pueden ser públicas o secretas y van registradas en las actas, que a su vez son públicas. En este caso, lo secreto es la preferencia que cada senador/a va a marcar. Señala que quienes estén a favor de aquello aprobarán y rechazarán quienes quieran hacer pública dicha votación.

La Vicepresidenta somete a votación el siguiente acuerdo: La Plenaria del Senado Universitario aprueba/rechaza hacer secreta la votación de nombramiento de integrante suplente del Consejo de Evaluación.

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

Efectuada la votación las y los senadores Areche, Berríos, Calandra, Camacho, Castillo, Chávez, De la Maza, Dockendorff, Falcón, Fierro, Fresno, Hernández, Köbrich, Lavandero, Martínez, Oliva, Squella y Tralma votan por la alternativa 1 (total 18). Las y los senadores Arnold, Azúa, Canales, Caviedes, Guiliani y Ramírez votan por la alternativa 2 (total 6). Se abstienen los senadores Barros, Celis y Llanquimán (total 3).

**Acuerdo SU N° 030/2024**

**La Plenaria del Senado Universitario aprueba hacer secreta la votación de nombramiento de integrante suplente del Consejo de Evaluación.**

El senador Guiliani señala que para una próxima vez dará más argumentos, porque perdieron un par de votos. Plantea que la mayoría de las votaciones del Senado son públicas y quería indicar que se formulara el voto de manera inversa, es decir, que se rechace ser público. En lugar de decir que se aprueba o rechaza el secreto, se agregara aprobar o rechazar un voto público, la semántica es bien fuerte y lo que están rechazando es eso, que fuese público. Considerando que la mayoría de las votaciones que hace el Senado son públicas. Por lo tanto, el punto del acto de votar es el mismo, pero eso evitaría que algunos/as colegas se confundan, porque pasa.

La Vicepresidenta señala que comprende el análisis del senador Guiliani, pero lo que pasa que en este caso la solicitud se hizo de esa forma y la redacción se hace en relación con la solicitud que hace la senadora o senador. Ahora, plantea que esto se ha conversado en otras oportunidades y tiene que ver también con el tema de Reglamento Interno, porque el reglamento lo que dice es que las elecciones son secretas cuando se elige a una persona y que las votaciones son públicas. Opina que eso merece una aclaración y cuando la próxima vez les toque votar, mientras no tengan esta aclaración en el reglamento, pueden tomar la opción que menciona el senador Guiliani.

La senadora Camacho, en su calidad de Secretaria y Ministra de fe, agrega que la propuesta es que la votación sea reservada. Entonces, lo que se votará es si se acepta o se rechaza la propuesta, ese es el sentido de por qué se formula de ese modo.

La senadora Azúa señala que, en la misma línea, porque la redacción es confusa. Por lo tanto, como la redacción es confusa, lleva a una mala interpretación para aquellos colegas que quieren aceptar y terminan rechazando o viceversa. Plantea que, si es por reglamento, sugiere que se mejore la redacción de los votos y cambien el reglamento, porque es para hacer mejor nuestro trabajo.

La abogada asesora Rocío Seguel indica que, según el proyecto presentado por Rectoría, para nombrar un profesor como suplente ante el Consejo de Evaluación, es el voto que se enviará al correo electrónico de las y los senadores. Informa que el quórum de esta votación es de mayoría simple de los asistentes.

No hubo más comentarios ni observaciones.

La Vicepresidenta somete a votación el siguiente acuerdo: La Plenaria del Senado Universitario, ejerciendo la atribución legal contenida en el artículo 53 de los Estatutos Institucionales, en concordancia del artículo 10 del Reglamento del Consejo de Evaluación, aprueba/rechaza nombrar al Sr. Jaime San Martín Aristegui, Profesor Titular del Departamento de Ingeniería Matemática, de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas como integrante suplente del Consejo de Evaluación, de conformidad al Oficio N°104 de 12 de marzo de 2024 y sus antecedentes.

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

Efectuada la votación los senadores de forma unánime votan por la alternativa 1 (total 27 votos). No hubo votos para la alternativa 2 y 3.

#### **Acuerdo SU N°031/2024**

**La Plenaria del Senado Universitario, ejerciendo la atribución legal contenida en el artículo 53 de los Estatutos Institucionales, en concordancia del artículo 10 del Reglamento del Consejo de Evaluación, aprueba nombrar al Sr. Jaime San Martín Aristegui, Profesor Titular del Departamento de Ingeniería Matemática, de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas como integrante suplente del Consejo de Evaluación, de conformidad al Oficio N°104 de 12 de marzo de 2024 y sus antecedentes.**

La Prorrectora, profesora Alejandra Mizala agradece a las y los senadores e indica que tendrán un excelente miembro en el Consejo de Evaluación.

La Vicepresidenta cierra el punto.

La Vicepresidenta informa que la invitada del próximo punto de la tabla llega a las 16.20 horas. Por lo tanto, tienen 15 minutos y propone adelantar el punto varios e incidentes.

Hubo consenso por parte de los presentes en adelantar el punto.

**Acuerdo SU N°032/2024**

**La Plenaria del Senado Universitario acuerda abordar el punto Varios o Incidentes con anterioridad al punto 2.- de la tabla.**

## **2. Varios o Incidentes**

La Vicepresidenta ofrece la palabra

La senadora Ramírez señala que lamenta la partida de la abogada asesora Rocío Seguel y le deseamos todo el éxito y agradece el apoyo y trabajo que en lo personal le dio cuando estuvo en la Mesa Directiva del Senado y no le cabe la menor duda que ha continuado con ese trabajo en la Mesa actual.

Sobre eso quiere solicitar a la Mesa que se pueda hacer un concurso público para llenar ese cargo, porque con los tiempos que se están viviendo y por transparencia sería lo más adecuado. De tal forma, de reforzar más la confianza que se tiene de los procesos de la Universidad y del Senado.

La senadora Fresno indica que hay varios senadores que se retiraron y ahora se retira la abogada asesora Rocío Seguel y están con un pendiente ahí, quizás organizar algo, un café de despedida por parte de la plenaria. Es el caso del senador Neira, senadora Allende, senadora Lufín que se fueron y ahora la abogada Rocío Seguel, tal vez, amerita una despedida por parte de las y los senadores por el trabajo que desempeñaron en el Senado.

El senador Lavandero se suma a la petición de la senadora Fresno y le da la más cordial bienvenida a la senadora Tralma, se le echó mucho de menos tanto acá como en la Facultad. Le alegra profundamente que haya regresado.

Por otra parte, informa que en enero la Ministra de Ciencia le solicitó que fuera a exponer en la Comisión Desafíos del Futuro, puesto que el Ministerio de Ciencias realizó indicaciones a lo que se llama la Ley del Genoma, lo cual se regula la edición del genoma y producto de esa presentación, particularmente, algunos senadores del Congreso Nacional le solicitaron que se pronunciara sobre la materia. Comenta que esta semana se reunió con la Senadora de la República, señora Ximena Rincón y, efectivamente, tanto el Ministerio de Ciencias como la comisión piensan que hay mérito para revisar lo que propuso. Plantea que esta comisión estará constituida por cinco personas y es presidida por él y hay genetistas expertos, entre ellos la senadora Soledad Berríos, para quienes no lo sepan la senadora Berríos es profesora de genética, experta en esta área. Señala que es un tema que van a trabajar en las próximas tres semanas. También indica que se les solicitó de forma urgente, porque está en tabla para la próxima votación en la Cámara, lo que se conoce como la Ley de Datos Personales, por lo que tienen un trabajo más inmediato de revisar respecto a lo que se relaciona con los genómicos. Manifiesta que dentro de esta comisión habrá varios integrantes de la Universidad de Chile y opina que es muy positivo recuperar esos espacios.

El senador Llanquimán se suma a las palabras de despedida para la abogada Rocío Seguel. Plantea que en estos años como senador se ha podido dar cuenta del trabajo que realiza el área jurídica y el equipo técnico del Senado y opina que es relevante la función que se hace y que cuando ya no esté la abogada Seguel será necesario continuar con ese trabajo y espera que se puedan conseguir a alguien prontamente, porque hay muchas temáticas relevantes que se están abordando en las comisiones.

También se quiere referir a la Comisión de Desafío al Futuro, donde hoy fue como voluntario destacado de esa instancia al ex Congreso y parte de la discusión fue dónde se puede desarrollar el Congreso Futuro, un lugar que reciba una mayor cantidad de gente. Comenta que este año se realizó en el teatro CEINA que recibió a alrededor de 50 mil personas que asistieron durante cinco días. Plantea que, reflexionando, opina que este Congreso podría llevarse a cabo en la Casa Central de la Universidad de Chile que tiene la capacidad para reunir una gran cantidad de gente, considerando que se quieren realizar talleres, charlas y tener espacios de diálogo y opina que la Casa Central está capacitada para recibir todo ese público. Sería ideal que la misma Rectora ofreciera los espacios de la Universidad para poder albergar lo que es esa relevante instancia de divulgación científica del país.

El senador Guiliani manifiesta que se quiere referir a la partida de la abogada Rocío Seguel. Lamenta su partida, es un golpe duro para el Senado y para la Universidad, en el sentido de que la Secretaría y el área jurídica en particular, son la historia que se queda cuando van cambiando las cohortes de senadores/as. Por lo tanto, con todo respeto, al abogado Felipe Ortúzar, que será la nueva memoria más antigua de la unidad por un tiempo largo – esperan -. La partida de la abogada Seguel es impactante y quiere creer que no se debe a alguna tensión que han vivido en la plenaria. Comenta que ha dialogado en el Campus con colegas senadores/as sobre la función del área jurídica y espera que eso no haya motivado la renuncia de la abogada Seguel, sino más bien una nueva oportunidad profesional de crecer y que si fuese parte de la otra dimensión, le pide disculpas en nombre de él si ha ocurrido eso. Le desea éxito para su próxima etapa.

El senador Dockendorff agradece a la abogada Seguel por su trabajo y el profesionalismo que mostró, también con el abogado Ortúzar. También el apego al reglamento, probablemente, la paciencia de los debates que aquí se alargan. Reitera sus agradecimientos.

La senadora Berríos se suma a las palabras de quienes han hablado antes que ella, quería solo manifestar su agradecimiento a la abogada Rocío Seguel, ella es muy competente y le tocó hacerse cargo en tiempos difíciles, porque el abogado anterior tenía una situación familiar que lo hizo no poder estar presente y ella debió asumir no solo el tema de leyes, sino que las cosas que son propias de la Universidad: sus circuitos, vericuetos, costumbres, cultura. Lo hizo muy bien, en forma muy deferente y gentil como ustedes la conocen. De manera que mostró todo su profesionalismo y su calidad humana. Se suma a lo que expuesto por la senadora Fresno en cuanto a que a lo mejor se podría hacer, aunque sea una pequeña manifestación humana, cordial a quienes ya han partido como la senadora Antonia Allende, el senador Roberto Neira y la senadora Catalina Lufin, pero principalmente a la abogada Rocío Seguel que le queda poco para dejar el Senado. Espera que le vaya muy bien en el nuevo camino.

El senador Hernández se suma a las felicitaciones a la abogada Rocío Seguel por el gran trabajo que ha hecho. Es una profesional extremadamente competente y muy amable, se extrañará mucho. Realmente es una gran pérdida para el Senado, le desea lo mejor a la abogada Rocío Seguel en todo lo que todo lo que emprenda. También aprovecha la instancia de saludar a la senadora Gloria Tralma por su regreso y espera que sea un buen reintegro a sus labores en el Senado.

La senadora Chávez señala que le dijo a la senadora Tralma que estaba muy feliz y que la extrañaban mucho en la Comisión de Presupuesto y Gestión. Indica que se sintió mucho su ausencia, así que están felices de que esté de regreso. En relación con la abogada Seguel, se va a extrañar y espera que este nuevo desafío que se viene sea muy bueno para ella. Dice estar muy agradecida de la disposición, de su profesionalismo, siempre con la voluntad de ayudar, de apoyar, siempre con una gran sonrisa, muy cordial. Así que un brindis por lo que se viene y un brindis por el regreso de la senadora Tralma.

La senadora Camacho deja constancia igualmente del agradecimiento a Rocío Seguel por su colaboración, su profesionalismo y todos los buenos deseos para que su progreso profesional siga siendo bastante fructífero y que su experiencia profesional crezca. Le parece que su función actual ha sido un desafío que lo ha superado con creces. Asimismo, plantea que ahora se sienten más respaldados con la presencia de la senadora Tralma que se incorpora a la Mesa y que es muy importante su colaboración.

La Vicepresidenta agradece a las y los senadores por las palabras y sobre lo mencionado por la senadora Ramírez, está totalmente de acuerdo y agrega que los procesos que han estado dentro de las contrataciones del Senado han sido a través de concurso público, por lo tanto, le parece muy correcto que se mencione en la sesión.

La Vicepresidenta cierra el punto.

### **3. Evaluación del Proyecto piloto de teletrabajo. Presenta la Directora de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, Fabiola Divín. (90 minutos).**

La Vicepresidenta señala que el punto siguiente es la evaluación del proyecto piloto de teletrabajo, que será presentado por la señora Fabiola Divín, Directora de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, quien está acompañada por el señor Billy Fuentes, asesor de Proyectos Institucionales.

Como antecedente, señala que la Ley 21.526 estableció en su artículo 65 que, durante el año 2023, los/as Rectores/as de las Universidades estatales tendrían la facultad de eximir de control horario al porcentaje de la dotación que estime pertinente mediante acto administrativo fundado, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias de la universidad, por medio de la utilización de medios informáticos que esta disponga. Asimismo, se estableció que las Universidades estatales informarán mediante oficio, durante el mes de marzo del año 2024, a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional, la evaluación de la aplicación de la modalidad dispuesta en este artículo.

Cabe añadir que la facultad para implementar programas de teletrabajo fue prorrogada por el artículo 62 de la Ley 21.647 para su continuación durante el año 2024.

En virtud de lo anterior, Rectoría dictó la Resolución Exenta N°01406 del 22 de agosto de 2023, que aprueba el instructivo de teletrabajo, fija que funciones serán teletrabajables y establece lineamientos para el desarrollo de este programa piloto, debiendo cada organismo universitario efectuar la convocatoria para su postulación.

En este contexto, es que hoy la Directora de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, Fabiola Divin, presentará al Senado la evaluación del funcionamiento del programa piloto de teletrabajo.

La señora Fabiola Divin saluda a las y los senadores e indica que es un gusto tener la oportunidad de compartir con el Senado el estado de implementación del piloto de teletrabajo de la Universidad de Chile año 2023. Señala que le acompaña el señor Billy Fuentes Barros, jefe de proyectos estratégicos de la Dirección de Gestión de Desarrollo de Personas (DGDP) y también de manera online, se encuentra Humberto Ceballos, profesional de la DGDP, quien ha jugado un rol importante en la implementación de este piloto.

Como bien señalaba la Vicepresidenta de acuerdo a la Ley, la Universidad a fines del mes de marzo debe enviar un informe de evaluación de la implementación del teletrabajo en la Universidad al Congreso Nacional y existe la resolución de la Rectora cuando autorizó el teletrabajo de la Universidad el año pasado, que estableció que como parte para llegar a ese informe se debían hacer seguimientos a la implementación y además presentar este seguimiento al Consejo Universitario, al Senado Universitario y también a las asociaciones de funcionarios.

Entonces, en la primera de esta presentación quieren dar cuenta muy sintéticamente de lo que está compuesto el proyecto, lo normativo, lo que implicó y posteriormente poder entrar a algunos datos a partir de distintos instrumentos de recolección de información.

La señora Fabiola Divin inicia su presentación:

## Proyecto Colaborativo



## ETAPA DE PREPARACIÓN TELETRABAJO



## Que es teletrabajo en la Universidad de Chile

Modalidad de ejecución de las funciones, flexible e innovadora.

Permite el desempeño del trabajo fuera de las instalaciones habituales de la Universidad, desde el domicilio o residencia habitual que la persona establezca, dando cumplimiento a la jornada y horario de trabajo de la institución en días completos.

A través del uso de las tecnologías de la información y comunicación en condiciones de eficiencia, eficacia, oportunidad y calidad, asegurando la continuidad de los servicios universitarios.

Regulado a través de un convenio individual de teletrabajo que deberá suscribirse con la autoridad respectiva.

## Objetivos



Garantizar y potenciar la calidad de los servicios entregados por la universidad.



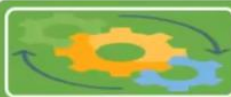
Mejorar la competitividad de la Universidad en un entorno laboral más exigente y complejo, mejorando su efectividad y productividad.



Atraer y mantener el talento a través de formas de trabajo modernas, propiciando el desarrollo de habilidades de sus funcionarios(as).



Favorecer la adaptabilidad de los esquemas de trabajo, potenciando la calidad de vida de funcionarios(as) y la sustentabilidad ambiental, de acuerdo a los desafíos de la vida moderna.



Implementar un sistema que sea escalable a una organización diferenciada funcional, disciplinar y geográficamente y de gran tamaño, y que optimice costos de implementación y gestión.



Minimizar efectos no deseados del teletrabajo.

# Principios del Teletrabajo

## VOLUNTARIEDAD

- El ingreso y el egreso de la modalidad de teletrabajo es totalmente voluntario para los(as) funcionarios(as).

## REVERSIBILIDAD

- Se puede poner término a la modalidad de teletrabajo a petición del funcionario(a) o por decisión institucional

## FLEXIBILIDAD

- Adaptar las necesidades de los organismo universitarios y de los equipos de trabajo y a las circunstancias que permitan cumplir los objetivos institucionales con eficiencia y eficacia.

## COMPROMISO

- Basar la relación laboral en el compromiso, responsabilidad y confianza mutua

## VINCULACION

- Velar por mantener la comunicación, el contacto, la cercanía y la coordinación permanente entre los miembros de los equipos y sus jefaturas.

## LIDERAZGO INTEGRADOR

- Velar por la continuidad y calidad del servicio que entrega su equipo de trabajo, promoviendo la colaboración, sentido de pertenencia y alineamiento con los objetivos institucionales de la Universidad de Chile.

## AUTOGESTIÓN

- Capacidad para administrar y realizar el trabajo de manera autogestionada, planificada y con reportes, sin la guía constante de su jefatura directa.

## CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR LABORAL

- Conciliar y concordar el nivel de desempeño que permita el cumplimiento de las labores funcionarias con la vida personal y familiar.

## IGUALDAD DE GENERO EN TELETRABAJO

- Velar por la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de la modalidad de teletrabajo

# Ley 21.526, artículo 65

140 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / Ley Chile

**Ley 21526**  
OTORGA REALIESTE DE REMUNERACIONES A LAS Y LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO, CONCEDE AJUARDOS QUE SERVA, CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA, Y MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES  
MINISTERIO DE HACIENDA

Publicación: 28-DIC-2022 | Promulgación: 27-DIC-2022  
Versión Última Versión De: 18-MAR-2024  
Última Modificación: 18-MAR-2024 Ley 21526  
URL Corte: https://www.leychile.cl

LEY N.º 21.526

OTORGA REALIESTE DE REMUNERACIONES A LAS Y LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO, CONCEDE AJUARDOS QUE SERVA, CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA, Y MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES

Resolviendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Océgase, a contar del 1 de diciembre de 2022, un reajuste de acuerdo a los índices siguientes, a las remuneraciones de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la ley N.º 13.074 y el personal del acuerdo complementario de la ley N.º 19.297.

El reajuste establecido en este artículo no aplica, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni para aquellos cuyas remuneraciones sean determinadas, convalidadas o pagadas en moneda extranjera. Tampoco aplica para las asignaciones del decreto con fuerza de ley N.º 130, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora. Tampoco se le aplicará a quienes se refiere el artículo 38 bis de la Constitución Política de la República.

El reajuste señalado en este artículo tampoco se aplicará a los sueldos base mensuales de los grados A, B, C y D de la Escala Única establecida en el artículo 1 del decreto ley N.º 249, de 1974. Tampoco se aplicará el reajuste establecido en este artículo a las remuneraciones, asignaciones, bonificaciones y demás prestaciones en dinero, susceptibles para salud y pensiones, o no susceptibles, suscritas a los quinquenios señalados.

El reajuste establecido en el inciso primero será de un 12% respecto de las remuneraciones, asignaciones, bonificaciones y demás prestaciones en dinero, susceptibles para

Documento firmado digitalmente por Alejandro Turis L., Jefe Dept. Servicios Legislativos y Documentales, por orden del Director. Para validar, acceda al sitio web www.leychile.cl/validar e ingrese código 1813710351546832  
www.leychile.cl  
Documento generado el 18-Mar-2024

Mediante acto administrativo fundado de la rectora se fijará:

- 1) porcentaje de la dotación máxima que estará afectada
- 2) áreas, unidades o funciones de la universidad que podrán sujetarse a dicha modalidad y aquellas que no les será aplicable;
- 3) criterios de selección del personal que voluntariamente manifieste sujetarse a la modalidad;
- 4) tiempo de desconexión;
- 5) periodicidad en que se asignarán tareas, acordes en cantidad y calidad a la jornada de trabajo que tuviera el funcionario;
- 6) mecanismos y periodicidad para la rendición de cuentas de las labores encomendadas;
- 7) protocolos de higiene y seguridad y políticas de confidencialidad y resguardo de la información,
- 8) medidas de control jerárquico que aseguren el correcto desempeño de la función pública.
- 9) Los(as) funcionarios(as) deberán suscribir un convenio individual, obligando a concurrir a la universidad de así requerirlo su jefatura y no serán aplicables horas extraordinarias.
- 10) La rectora podrá poner término anticipado al convenio por razones de buen servicio.



Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Acto Administrativo de la Rectora (I)



**APRUEBA INSTRUCTIVO DE TELETRABAJO Y DELEGA FACULTADES QUE INDICA RESOLUCIÓN EXENTA N°1486 - SANTIAGO, 22 de agosto de 2023.**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en el D.F.L. N°1, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; el Decreto Supremo N°115, de 14 de junio de 2022, del referido Ministerio; el Decreto Universitario N°2044206, de 2017; el Decreto 1764 N°208111/2022; la Ley N°21.094, sobre universidades estatales; el D.F.L. N°1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.554, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°19.890, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Ley N°21.526, que otorga reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldo que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales; el Certificado de Acuerdo N°36, de la Décima Sesión Ordinaria del Consejo Universitario, de 8 de agosto de 2023; y la Resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

- Que, conforme a la ley, la Universidad de Chile es una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena autonomía académica, económica y administrativa, en virtud de la cual está facultada para organizar su funcionamiento y administración del modo que mejor convenga a sus intereses.
- Que, el artículo 65 de la Ley N°21.526, que otorga reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldo que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales, ha facultado a los rectores y las rectoras de las universidades estatales para emitir del control horario hasta el porcentaje de la dotación de personal que se determine mediante acto administrativo fundado, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias de la Universidad, a través de la utilización de medios informáticos.
- Que, la citada preceptiva, señala que el acto administrativo deberá establecer, además, las áreas, unidades o funciones de la Universidad que podrán sustraerse a dicha modalidad y aquellas a las cuales no será aplicable; los criterios de selección del personal que voluntariamente manifieste supestar a la modalidad; el tiempo de desconexión; la periodicidad en que se registrarán los tiempos; los "operadores" que actúen en cantidad y calidad a la jornada de trabajo que tomen ellas (los funcionarios); los mecanismos y periodicidad para la rendición de cuentas de las labores encomendadas; los protocolos de higiene y seguridad y políticas de confidencialidad y resguardo de la información; y medidas de control peritáutico que aseguren el correcto desempeño de la función pública.
- Que, el citado artículo 65 de la Ley N°21.526, consagra numerosas facultades, a fin de que (la) Rector(a) implemente la modalidad de teletrabajo en la respectiva institución, las que, en virtud de los principios de delegación, eficiencia y eficacia, es necesario desconcentrar administrativamente en distintas autoridades universitarias.

Establécese que hasta un **60% de funcionarios(as) de la Universidad** podrá estar exento del control horario durante el año 2023, quienes podrán alternar periodos presenciales y periodos en que sus funciones sean prestadas fuera de las dependencias universitarias.

Define Funciones Teletrabajables y No Teletrabajables



**Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas UNIVERSIDAD DE CHILE**



# Acto Administrativo de la Rectora (2)



- e) Ejecución de eventos, congresos, encuentros de investigación, difusión y extensión, con asistencia presencial o híbrida, en aquellas tareas que requieran presencialidad.
- f) Labores de estafeta y de gestión documental física.
- g) Asistencia y acompañamiento de miembros de la comunidad universitaria ante casos de acoso laboral, discriminación o violencia sexual o de género, siempre que la situación lo requiera.

**Artículo 6. Condiciones para implementar la modalidad de teletrabajo.** En la implementación del teletrabajo en cada organismo se deberá considerar inicialmente su carácter piloto y progresivo, pudiendo cada organismo determinar la factibilidad técnica y operativa de implementar la modalidad de teletrabajo durante este periodo o bien no considerarlo en esta oportunidad.

En los organismos en que se considere técnica y operativamente posible la implementación del teletrabajo durante el año 2023, la autoridad respectiva, de acuerdo a las definiciones estratégicas, de gestión y administrativas del organismo, establecerá su adscripción al teletrabajo mediante un acto administrativo que especifique:

- a) Las funciones teletrabajables posibles de implementar de acuerdo a su realidad, sobre la base de aquellas definidas en el presente Instructivo. Los organismos no estarán obligados a implementar la totalidad de las funciones teletrabajables establecidas en el artículo 4, pudiendo determinar un número menor de funciones de este tipo.
- b) Las áreas o unidades donde se desarrollarán las funciones teletrabajables señaladas en la letra a).

Con la determinación de las funciones teletrabajables y las áreas o unidades en que se implementará, según lo señalado precedentemente, cada organismo universitario deberá efectuar una convocatoria de postulación, a través de medios válidos para ese fin, de acuerdo a los requisitos y condiciones establecidos en este Instructivo, a fin de seleccionar a los(as) funcionarios(as) autorizados para teletrabajar.

**Artículo 7. Requisitos de postulación.** Los(as) funcionarios(as) que deseen optar a la modalidad de teletrabajo deberán postular a la convocatoria que efectúe cada organismo universitario, en virtud del carácter voluntario de la modalidad, de acuerdo con lo establecido en este Instructivo y en el acto administrativo de la autoridad respectiva que determine las funciones teletrabajables y las áreas o unidades en que se implementará, cumpliendo los siguientes requisitos de postulación:

- a) Desempeñar funciones teletrabajables en las áreas o unidades definidas por la autoridad de cada organismo universitario en que se implementará el teletrabajo.
- b) Participar y completar el curso de "Introducción al teletrabajo en la Universidad de Chile", que otorgará los fundamentos, características y requisitos del teletrabajo en la Universidad.
- c) Completar la "pauta de postulación y subevaluación de teletrabajo".

**Artículo 8. Criterios de selección.** Para ser seleccionado(a) se deberá considerar los siguientes criterios de selección:

- a) Tener una jornada de trabajo mínima de doce (12) horas semanales en planta o contrata.
- b) No haber sido sancionado(a) por una medida disciplinaria en los últimos dos (2) años en la Universidad de Chile.
- c) No registrar anotaciones de demérito en los últimos dos (2) años en la Universidad de Chile.



Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE

## Condiciones para implementar la modalidad de teletrabajo.

Cada organismo deberá considerar su carácter piloto y progresivo, determinando la factibilidad técnica y operativa de implementar teletrabajo durante este periodo o bien no considerarlo en esta oportunidad.

En los organismos en que se considere posible la implementación durante el año 2023, la autoridad respectiva, de acuerdo a las definiciones estratégicas, de gestión y administrativas del organismo, establecerá su adscripción al teletrabajo mediante un acto administrativo que especifique:

- a) Las funciones teletrabajables posibles de implementar de acuerdo a su realidad, sobre la base de aquellas definidas en el presente Instructivo. Los organismos no estarán obligados a implementar la totalidad de las funciones teletrabajables, pudiendo determinar un número menor de funciones de este tipo.
- b) Las áreas o unidades donde se desarrollarán las funciones teletrabajables.

Con la determinación de las funciones teletrabajables y las áreas o unidades en que se implementará, cada organismo deberá efectuar una convocatoria de postulación, a través de medios idóneos para seleccionar a los(as) funcionarios(as) autorizados para teletrabajar.



# Acto Administrativo de la Rectora (3)



- e) Ejecución de eventos, congresos, encuentros de investigación, difusión y extensión, con asistencia presencial o híbrida, en aquellas tareas que requieran presencialidad.
- f) Labores de estafeta y de gestión documental física.
- g) Asistencia y acompañamiento de miembros de la comunidad universitaria ante casos de acoso laboral, discriminación o violencia sexual o de género, siempre que la situación lo requiera.

**Artículo 6. Condiciones para implementar la modalidad de teletrabajo.** En la implementación del teletrabajo en cada organismo se deberá considerar inicialmente su carácter piloto y progresivo, pudiendo cada organismo determinar la factibilidad técnica y operativa de implementar la modalidad de teletrabajo durante este periodo o bien no considerarlo en esta oportunidad.

En los organismos en que se considere técnica y operativamente posible la implementación del teletrabajo durante el año 2023, la autoridad respectiva, de acuerdo a las definiciones estratégicas, de gestión y administrativas del organismo, establecerá su adscripción al teletrabajo mediante un acto administrativo que especifique:

- a) Las funciones teletrabajables posibles de implementar de acuerdo a su realidad, sobre la base de aquellas definidas en el presente Instructivo. Los organismos no estarán obligados a implementar la totalidad de las funciones teletrabajables establecidas en el artículo 4, pudiendo determinar un número menor de funciones de este tipo.
- b) Las áreas o unidades donde se desarrollarán las funciones teletrabajables señaladas en la letra a).

Con la determinación de las funciones teletrabajables y las áreas o unidades en que se implementará, según lo señalado precedentemente, cada organismo universitario deberá efectuar una convocatoria de postulación, a través de medios válidos para ese fin, de acuerdo a los requisitos y condiciones establecidos en este Instructivo, a fin de seleccionar a los(as) funcionarios(as) autorizados para teletrabajar.

**Artículo 7. Requisitos de postulación.** Los(as) funcionarios(as) que deseen optar a la modalidad de teletrabajo deberán postular a la convocatoria que efectúe cada organismo universitario, en virtud del carácter voluntario de la modalidad, de acuerdo con lo establecido en este Instructivo y en el acto administrativo de la autoridad respectiva que determine las funciones teletrabajables y las áreas o unidades en que se implementará, cumpliendo los siguientes requisitos de postulación:

- a) Desempeñar funciones teletrabajables en las áreas o unidades definidas por la autoridad de cada organismo universitario en que se implementará el teletrabajo.
- b) Participar y completar el curso de "Introducción al teletrabajo en la Universidad de Chile", que otorgará los fundamentos, características y requisitos del teletrabajo en la Universidad.
- c) Completar la "pauta de postulación y subevaluación de teletrabajo".

**Artículo 8. Criterios de selección.** Para ser seleccionado(a) se deberá considerar los siguientes criterios de selección:

- a) Tener una jornada de trabajo mínima de doce (12) horas semanales en planta o contrata.
- b) No haber sido sancionado(a) por una medida disciplinaria en los últimos dos (2) años en la Universidad de Chile.
- c) No registrar anotaciones de demérito en los últimos dos (2) años en la Universidad de Chile.

## Requisitos de postulación:

- a) Desempeñar funciones teletrabajables en áreas o unidades definidas por la autoridad de cada organismo
- b) Participar y completar el curso de "Introducción al teletrabajo en la Universidad de Chile",
- c) Completar la "pauta de postulación y autoevaluación de teletrabajo".

## Criterios de selección:

- a) Tener una jornada mínima de doce (12) horas semanales en planta o contrata.
- b) No haber sido sancionado(a) por una medida disciplinaria en los últimos dos (2) años en la Universidad de Chile.
- c) No registrar anotaciones de demérito en los últimos dos (2) años en la Universidad de Chile.
- d) No estar calificado(a) en lista N°3, Condicional, en el caso del personal de colaboración, o en Nivel Regular (2), en el caso de académicos(as).
- e) Validación de la jefatura directa respecto de la compatibilidad de sus funciones en modalidad de teletrabajo con la operación y gestión de la unidad o área a la que pertenece, en condiciones de eficiencia y eficacia.



Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Acto Administrativo de la Rectora (4)



d) No estar calificado(a) en lista N°3, Condicional, en el caso del personal de colaboración, o en Nivel Regular (2), en el caso de académicos(as).

e) Validación de la jefatura directa respecto de la compatibilidad de sus funciones en modalidad de teletrabajo con la operación y gestión de la unidad o área a la que pertenece, en condiciones de eficiencia y eficacia.

Mediante un acto administrativo la autoridad respectiva establecerá el estado de los(as) funcionarios(as) seleccionados(as) y no seleccionados(as), de conformidad con las propuestas que elevarán conjuntamente las jefaturas y los(as) coordinadores(as) de teletrabajo, de acuerdo con los criterios de selección dispuestos en este instructivo.

Sin perjuicio de lo señalado en el literal b) del artículo 7, una vez seleccionados(as) para teletrabajar los(as) funcionarios(as) deberán participar en los cursos de capacitación necesarios para el desempeño de sus funciones en modalidad de teletrabajo, considerando muestros de prácticas de higiene y seguridad.

Desde el inicio de sus funciones en modalidad de teletrabajo, los(as) funcionarios(as) deberán suscribir el convenio individual de teletrabajo.

Los(as) funcionarios(as) no seleccionados(as) podrán presentar los recursos establecidos en el artículo 21 de este instructivo.

**Artículo 8. Del derecho a desconexión.** Quienes cumplan funciones en la modalidad de teletrabajo tendrán derecho a tiempo de desconexión, consistente en no responder órdenes, comunicaciones u otros requerimientos de sus jefaturas o de la Universidad, una vez concluida la jornada diaria de teletrabajo.

Tanto el(la) funcionario(a) en teletrabajo como su respectiva jefatura, deberán velar porque quienes participen de esa modalidad estén disponibles dentro de los horarios habituales de la jornada de trabajo presencial.

**Artículo 10. Periodicidad de asignación de tareas y distribución de la modalidad.** Cada jefatura será responsable de asignar de forma periódica las tareas encomendadas a los labores asociados al cargo o empleo que desempeñe el(la) funcionario(a) autorizado(a) para teletrabajar.

Durante la implementación piloto del programa podrán realizarse las funciones en teletrabajo en una modalidad de cuatro (4) días presenciales y un (1) día de teletrabajo, o tres (3) días presenciales y dos (2) de teletrabajo.

En el acto administrativo que determine las funciones teletrabajables, y las áreas o unidades en que se implementará, de acuerdo con el artículo 6 del instructivo, o bien en el acto administrativo que establece el listado de seleccionados(as) y no seleccionados(as), conforme con el artículo 8, la autoridad podrá fijar la distribución de la modalidad de teletrabajo y de las jornadas en esa modalidad, previa propuesta de la jefatura respectiva.

Solo en casos debidamente justificados por la jefatura directa y aprobados por la autoridad respectiva, se permitirá efectuar una distribución de la modalidad de teletrabajo distinta a la señalada en el inciso segundo de este artículo. Con todo, la modalidad que se defina deberá considerar el cumplimiento de los niveles de presencialidad que permitan la adecuada ejecución del trabajo.

Sin perjuicio de la distribución de la modalidad referida precedentemente, el(la) funcionario(a) en teletrabajo deberá concurrir a reuniones y actividades en las dependencias de la Universidad, a solicitud de su jefatura directa, la que deberá realizarse con la debida antelación. De igual manera, el(la) funcionario(a) en teletrabajo deberá estar disponible dentro de su jornada y horario habitual de trabajo para ser contactado(a) por el o los medios de comunicación que hayan sido definidos previamente. Asimismo, deberá ejecutar los cometidos funcionales o comisiones de servicio que se le encomienden.

## Derecho a desconexión

No responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de su jefatura o de la Universidad, en un lapso de al menos doce horas continuas en un periodo de 24 horas. Este periodo concluirá al inicio de la jornada laboral.

## Periodicidad de asignación de tareas y distribución de la modalidad.

Cada jefatura será responsable de asignar de forma periódica las tareas, de acuerdo a las labores asociadas al cargo o empleo que desempeñe el(la) funcionario(a) autorizado(a) para teletrabajar.

Durante la implementación piloto del programa podrán realizarse las funciones en teletrabajo en una modalidad de cuatro (4) días presenciales y un (1) día de teletrabajo, o tres (3) días presenciales y dos (2) de teletrabajo.

Solo en casos debidamente justificados por la jefatura directa y aprobado por la autoridad respectiva, se permitirá efectuar una distribución de la modalidad de teletrabajo distinta a la señalada en el inciso segundo de este artículo. Con todo, la modalidad que se defina deberá considerar el cumplimiento de los niveles de presencialidad que permitan la adecuada ejecución del trabajo.



# Acto Administrativo de la Rectora (5)



**Artículo 11. Restricciones a jefaturas.** Respecto de quienes desempeñen funciones de jefatura, el número de días en teletrabajo no podrá exceder de dos (2) días a la semana.

Las jefaturas de unidades que estén exclusivamente en modalidad presencial no podrán cumplir sus funciones en modalidad de teletrabajo.

**Artículo 12. De los mecanismos y periodicidad para la rendición de cuentas de las labores encomendadas.** Cada organismo determinará los mecanismos de reporte de los funcionarios realizados en teletrabajo, de acuerdo a la especificidad, calidad y oportunidad de la función, y otros que se incorporen que sean pertinentes con la labor.

**Artículo 13. De los protocolos de higiene y seguridad.** Deberá darse cumplimiento a la Ley N°17.144, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Los(as) funcionarios(as) en teletrabajo estarán protegidos(as) por la misma normativa de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales aplicables a quienes cumplen funciones presenciales.

Cada funcionario(a) en teletrabajo deberá tomar conocimiento de la Obligación de Informar (ODI) que deberá cumplir la Universidad como empleador, acerca de los riesgos laborales, medidas preventivas y métodos correctos de trabajo, específicamente en lo relativo a funciones en teletrabajo.

La Universidad impartirá un curso sobre los protocolos de higiene y seguridad en teletrabajo, para todos(as) los(as) funcionarios(as) que realicen funciones en esa modalidad.

**Artículo 14. De las políticas de confidencialidad y resguardo de la información.** Los(as) funcionarios(as) de la Universidad de Chile, al ingresar a la modalidad de teletrabajo, deberán seguir las normas y lineamientos institucionales en materia de confidencialidad-resguardo de la información y ciberseguridad, utilizando los sistemas informáticos institucionales y las plataformas dispuestas al efecto.

**Artículo 15. De las medidas de control jerárquico que aseguren el correcto desempeño de la función pública.** La autoridad respectiva de cada organismo solicitará al o la coordinador(a) de teletrabajo, o que se refiere el artículo 20 de este instructivo, un reporte mensual de la implementación del programa de teletrabajo en su organismo.

Cada jefatura será responsable al interior de su unidad, de hacer seguimiento de la labor desempeñada por cada funcionario(a) en teletrabajo. Para tales efectos, deberá realizar realización periódica de reuniones a nivel individual y de equipo.

**Artículo 16. Sobre trabajos extraordinarios.** El personal que desarrolle sus funciones en teletrabajo no cumplirá horas extraordinarias, u otras de similar naturaleza, en los días en que cumple sus funciones mediante esa modalidad.

**Artículo 17. Del convenio individual de teletrabajo.** Este funcionario(a) que sea seleccionado(a) para desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo deberá suscribir un convenio individual con la Universidad, en el cual se obligará a ejercer sus funciones bajo la modalidad dispuesta en el, dentro de los horarios habituales de la jornada de trabajo presencial, debiendo indicar la individualización del domicilio o residencia habitual donde desempeñará sus funciones en teletrabajo, y la distribución de la modalidad y de la jornada asociada a desempeñar en teletrabajo.

Por la aplicación de la normativa de prevención y atención en materia de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, la realización del lugar donde se encuentre desempeñando las funciones en teletrabajo deberá efectuarse en forma expresa, por escrito y comunicada previamente a la jefatura.

El convenio individual deberá considerar, entre otras disposiciones, los horarios de disponibilidad y los sistemas en materia de prevención y confidencialidad de la información institucional, así como de las condiciones de higiene y seguridad.

## Restricciones a jefaturas.

- Respecto de quienes desempeñen funciones de jefatura, el número de días en teletrabajo no podrá exceder de dos (2) días a la semana.
- Las jefaturas de unidades que estén exclusivamente en modalidad presencial no podrán cumplir sus funciones en modalidad de teletrabajo.

## De los mecanismos y periodicidad para la rendición de cuentas de las labores encomendadas.

## De los protocolos de higiene y seguridad

## De las políticas de confidencialidad y resguardo de la información

## De las medidas de control jerárquico que aseguren el correcto desempeño de la función pública

## Sobre trabajos extraordinarios.

No se cumplirán horas extraordinarias durante los días de teletrabajo



Desarrollo de personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE

# Acto Administrativo de la Rectora (6)



El convenio deberá considerar, además, el cumplimiento de los derechos y obligaciones establecidos en el D.F.L. N°26, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija todos requisitos, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley N°21.525 y en el presente acto administrativo, en lo que resultará aplicables.

**Artículo 18. Del término del convenio de teletrabajo.** El convenio de teletrabajo podrá terminar:

- a) Por manifestación de voluntad del (de la) funcionario(a) de retiro de la modalidad de teletrabajo.
- b) Por decisión de la autoridad respectiva de poner término anticipado al convenio por razones de buen servicio, tales como:
  1. Cambio en la naturaleza de las funciones del cargo o cambio de cargo, que sean incompatibles con la modalidad de teletrabajo.
  2. Incumplimiento injustificado de los plazos, actividades y tareas, entre otros, asociados a los productos y labores que deba realizar en el marco de sus funciones, así como de la debida disponibilidad durante la jornada de trabajo, de acuerdo con los compromisos asumidos en el convenio individual, sin perjuicio de la eventual responsabilidad administrativa que pueda derivar de ello.
  3. Por cambio de lugar de trabajo, sin comunicación previa a la jefatura, sin perjuicio de la eventual responsabilidad administrativa que pueda derivar de ello.
  4. Por el incumplimiento de los acuerdos establecidos en el convenio individual, sin perjuicio de la eventual responsabilidad administrativa que pueda derivar de ello.
  5. Por necesidades institucionales, tales como reestructuraciones o cambios en la estructura de su equipo o área de trabajo.
  6. Incumplimiento sobrevenida de alguno de los criterios de selección establecidos en los literales a), b), c) o d) del artículo 6.
  7. Otras debidamente fundamentadas.

Los(as) funcionario(s) a quienes se le ponga término al convenio de teletrabajo por decisión de la autoridad, podrán reintegrar los recursos establecidos en el artículo 21 de este Instituto.

**Artículo 19. Gradualidad.** La Universidad incorporará gradualmente a la modalidad de teletrabajo, durante el año 2023, a los organismos universitarios, de acuerdo a sus estrategias estratégicas, de gestión y administrativas.

Cada organismo universitario pondrá a la disposición de la modalidad de teletrabajo, a no ser la modalidad de teletrabajo de apoyo.

**Artículo 20. Roles y responsabilidades para la implementación del teletrabajo.** La Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, será responsable de diseñar e implementar el programa de teletrabajo, entregar los lineamientos técnicos a las autoridades respectivas de cada organismo universitario, a las jefaturas y a los(as) coordinador(es) de teletrabajo, estableciendo los estándares mínimos para su ejecución en cada uno de los organismos que adopten la modalidad de teletrabajo. Además, deberá monitorear sus condiciones de ejecución y evaluar sus resultados.

La autoridad respectiva será responsable de la implementación del programa de teletrabajo en cada organismo, lo que implica, entre otras acciones, determinar las funciones, áreas o unidades que podrán sujetarse a la modalidad de teletrabajo, de acuerdo con este Instituto, efectuar la convocatoria para la postulación a la modalidad de teletrabajo, debiendo velar por el cumplimiento de este Instituto, los lineamientos técnicos definidos y los estándares mínimos para su ejecución. Luego de la convocatoria, postulación y análisis, las autoridades respectivas serán responsables de seleccionar a los(as) postulantes y deberán concurrir a la suscripción del convenio individual de teletrabajo, pudiendo ponerle término sus resultados.



Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE

## Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, DGMP

- Diseñar e implementar el programa
- Entregar lineamientos técnicos a los organismos universitarios estableciendo estándares transversales para su ejecución.
- Monitorear su ejecución y evaluar sus resultados.

## Autoridades

- Determinar las funciones, áreas o unidades que podrán sujetarse a la modalidad de teletrabajo,
- Efectuar la convocatoria para la postulación a la modalidad de teletrabajo,
- Seleccionar a los(as) postulantes
- Suscribir el convenio individual de teletrabajo
- Fijar distribución de modalidad de teletrabajo y días,

## Coordinadores(as) de teletrabajo

- Implementación técnico-operativa del programa de teletrabajo en cada organismo universitario.

## Jefaturas

- Efectuar la validación de la postulación que realice el funcionario(a),
- Junto con el(la) coordinador(a) de teletrabajo, analizar las postulaciones y efectuar conjuntamente la propuesta de seleccionados(as) y no seleccionados(as)

# Acto Administrativo de la Rectora (18)



anticipado, de conformidad con los cuadros establecidos en el artículo 18 de este Instituto. Además, queda a disposición de la modalidad de teletrabajo y los jefatos en esa modalidad, conforme con el artículo 10 del presente.

Las jefaturas de los equipos de trabajo serán responsables de efectuar la validación de la postulación que realice el funcionario(a), a través de la "pauta de validación de la postulación para el teletrabajo del funcionario(a)", y junto con el(la) coordinador(a) de teletrabajo, analizar las postulaciones a la modalidad y efectuar conjuntamente la propuesta de seleccionados(as) y no seleccionados(as) a la autoridad respectiva.

El(la) coordinador(a) de teletrabajo será responsable de la implementación técnico-operativa del programa de teletrabajo en cada organismo universitario. Para desarrollar su trabajo podrá contar con el apoyo técnico de los(as) especialistas de sus organismos en las diversas áreas necesarias para la implementación del programa de teletrabajo. En los organismos universitarios podrá haber más de un(a) coordinador(a) de teletrabajo, considerando su realidad operativa y de gestión.

**Artículo 21. Régimen recursivo.** Los(as) funcionario(s) que hayan postulado y no sean seleccionados(as), de conformidad con lo preceptuado en el artículo 6, y aquellos(a) a quienes se le ponga término anticipado al convenio individual, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18, podrán reintegrar los recursos establecidos en el artículo 10 de la Ley N°18.880. Para tal efecto, los administradores correspondientes deberán realizar las respectivas decisiones, de acuerdo con lo prescrito en los artículos 43 y 48 de la Ley N°18.880.

Asimismo, tratándose de recursos penales, estos deberán interponerse de la siguiente forma:

- a) En los actos dictados por el(la) Vicerrector(a) de Facultad, el recurso se interpondrá ante el(la) Decano(a) respectivo(a).
- b) En los actos dictados por el(la) Subdirector(a) de Instituto, el recurso se interpondrá ante el(la) Director(a) respectivo(a).
- c) En los actos dictados por el(la) Vicerrector(a) respectivo(a), el(la) Director(a) de una unidad específica central dependiente directamente de Rectoría o Vicerrectoría, y el(la) Director(a) General del Hospital Clínico de la Universidad de Chile, el recurso se interpondrá ante el(la) Rector(a).
- d) En los actos dictados por el(la) Director(a) del Libro Manual de Salas, el recurso se interpondrá ante el(la) Vicerrector(a) de Asuntos Académicos.

**Artículo 22. Seguimiento.** La Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, en conjunto con cada organismo universitario, deberán efectuar el seguimiento de la implementación del programa de teletrabajo.

Dicho seguimiento será presentado durante el primer y segundo semestre del año siguiente al de su implementación, ante el Consejo Universitario, el Senado Universitario y las asociaciones de funcionarios(as) y académicos(as).

**Artículo 23. Evaluación.** Durante el mes de enero de 2024, la Universidad deberá elaborar una evaluación consolidada de la experiencia de teletrabajo durante 2023. Dicha evaluación deberá considerar los aspectos centrales de su implementación y servirá de antecedente directo para remitir en el mes de marzo de 2024, el oficio dirigido a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley N°21.526.

La referida evaluación será presentada en el mes de marzo al Consejo Universitario, al Senado Universitario y a las asociaciones de funcionarios(as) y académicos(as), con arreglo a lo dispuesto en la Ley N°19.296.

**Artículo 24. Transparencia activa.** La Universidad deberá mantener a disposición permanente del público, en su página web, las asociaciones actualizadas, al menos una vez al mes, de los(as) funcionario(s) que estén afectos a la modalidad de teletrabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7° del artículo primero de la Ley N°20.295.



Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE

## Seguimiento.

La Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, en conjunto con cada organismo universitario, deberán efectuar el seguimiento de la implementación del programa de teletrabajo.

Dicho seguimiento será presentado durante el primer y segundo semestre del año siguiente al de su implementación, ante el Consejo Universitario, el Senado Universitario y las asociaciones de funcionarios(as) y académicos(as).

## Evaluación.

Durante el mes de enero de 2024, la Universidad deberá elaborar una evaluación consolidada de la experiencia de teletrabajo durante 2023.

Dicha evaluación deberá considerar los aspectos centrales de su implementación y servirá de antecedente directo para remitir en el mes de marzo de 2024, el oficio dirigido a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley N°21.526.



# Convenio Individual



## CONVENIO INDIVIDUAL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EN MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

En la ciudad de Santiago, con fecha 1 de diciembre del 2023, entre don/doña [REDACTED] cédula de identidad N° [REDACTED] funcionario(a) (de) Personal de Colaboración, perteneciente a [REDACTED] de [REDACTED] de [REDACTED]

[REDACTED] en adelante e indistintamente "el(la) funcionario(a) en teletrabajo"; y la Universidad de Chile, RUT N° 60910000-1, representada para estos efectos por don/doña [REDACTED] cédula de identidad N° [REDACTED] su calidad de [REDACTED] facultado(a) para la firma según el artículo 2, letra b), del Instructivo de Teletrabajo, aprobado mediante Resolución N°01406, de 2023, de Rectoría, en adelante e indistintamente "la Universidad", celebran el presente Convenio Individual de Teletrabajo, en adelante e indistintamente denominado "Convenio", que se regirá por las cláusulas siguientes:

### CLÁUSULA PRIMERA: DEFINICIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

El teletrabajo es una modalidad de ejecución de las funciones, flexible e innovadora, que permita su desempeño fuera de las instalaciones habituales de la Universidad, desde el domicilio o residencia habitual que la persona establezca, de acuerdo y dando cumplimiento a la jornada y horario de trabajo de la Institución. Dichas funciones se realizarán a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación, en condiciones de eficiencia, eficacia, oportunidad y calidad, asegurando la continuidad de los servicios universitarios.

### CLÁUSULA SEGUNDA: DESEMPEÑO DE FUNCIONES EN MODALIDAD DE TELETRABAJO

El(la) funcionario(a) en teletrabajo queda eximido(a) del control horario mientras se encuentre desempeñando sus funciones en dicha modalidad, esto es, fuera de las dependencias de la Universidad, desde el domicilio o residencia habitual que establezca, mediante la utilización de medios informáticos, debiendo ejercer sus funciones dentro de los horarios habituales de la Institución, de acuerdo a su jornada ordinaria de trabajo. Igualmente, el(la) funcionario(a) en teletrabajo deberá concurrir a reuniones y actividades en las dependencias de la Universidad, a solicitud de su jefatura directa, y estar disponible para ser contactado(a) durante los horarios correspondientes a su jornada laboral, por el o los medios de comunicación que hayan sido definidos previamente.

Asimismo, el(la) funcionario(a) en teletrabajo deberá ejecutar los cometidos funcionarios o comisiones de servicio que se le encomiendan.

### CLÁUSULA TERCERA: DERECHOS Y OBLIGACIONES FUNCIONARIAS

El(la) funcionario(a) en teletrabajo estará sujeto, en lo que resulten aplicables, a los derechos y obligaciones establecidos para los(as) funcionarios(as) públicos(as) en el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.334, sobre Estatuto Administrativo; a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley N°21.526; y a lo establecido en el Instructivo de Teletrabajo, aprobado mediante Resolución Exenta N°01406, de 2023, de Rectoría. El(la) funcionario(a) en teletrabajo, mientras esté ejerciendo sus funciones en dicha modalidad, mantendrá la misma remuneración que percibe en el ejercicio de sus funciones en modalidad presencial. Sin embargo, el(la) funcionario(a) en teletrabajo no cumplirá horas extraordinarias, u otras de igual naturaleza, durante los días en que desarrolle sus funciones mediante la modalidad de teletrabajo.



El convenio de teletrabajo podrá terminar:

a) Por manifestación de voluntad del (de la) funcionario(a) de retirarse de la modalidad de teletrabajo.

b) Por decisión de la autoridad respectiva de poner término anticipado al convenio por razones de buen servicio:

1. Cambios en la naturaleza de las funciones del cargo o cambio de cargo, que sean incompatibles con la modalidad de teletrabajo.
2. Incumplimiento injustificado de los plazos, actividades y tareas, entre otros, así como de la debida disponibilidad durante la jornada de trabajo.
3. Cambio de lugar de trabajo, sin comunicación previa a la jefatura
4. Incumplimiento de acuerdos establecidos en Convenio individual de teletrabajo
5. Necesidades institucionales, tales como, reestructuraciones o cambios en la estructura de su equipo o área de trabajo.
6. Incumplimiento sobreveniente de alguno de los requisitos de postulación
7. Otras debidamente fundamentadas.

Lo anterior, sin perjuicio de la eventual responsabilidad administrativa que pueda derivar de ello.

**Cuando el presente Convenio termine anticipadamente por decisión de la autoridad respectiva, el(la) funcionario(a) podrá interponer los recursos establecidos en el artículo 21 del Instructivo de Teletrabajo, aprobado por Resolución Exenta N°01406, de 2023, de Rectoría.**



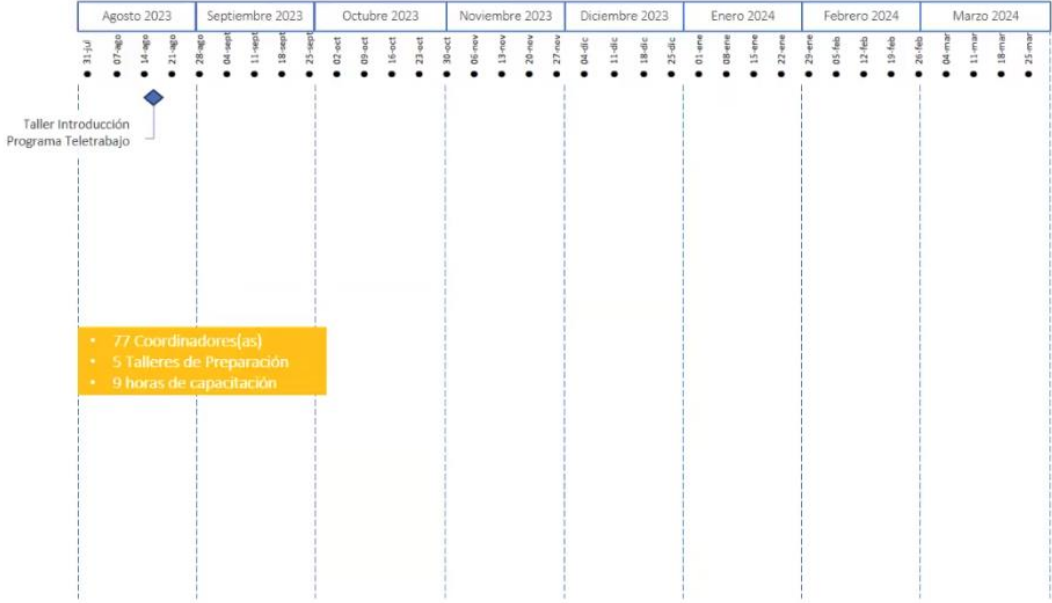
# Estado de Implementación 2023

Programa Piloto de  
Teletrabajo de la  
Universidad de Chile

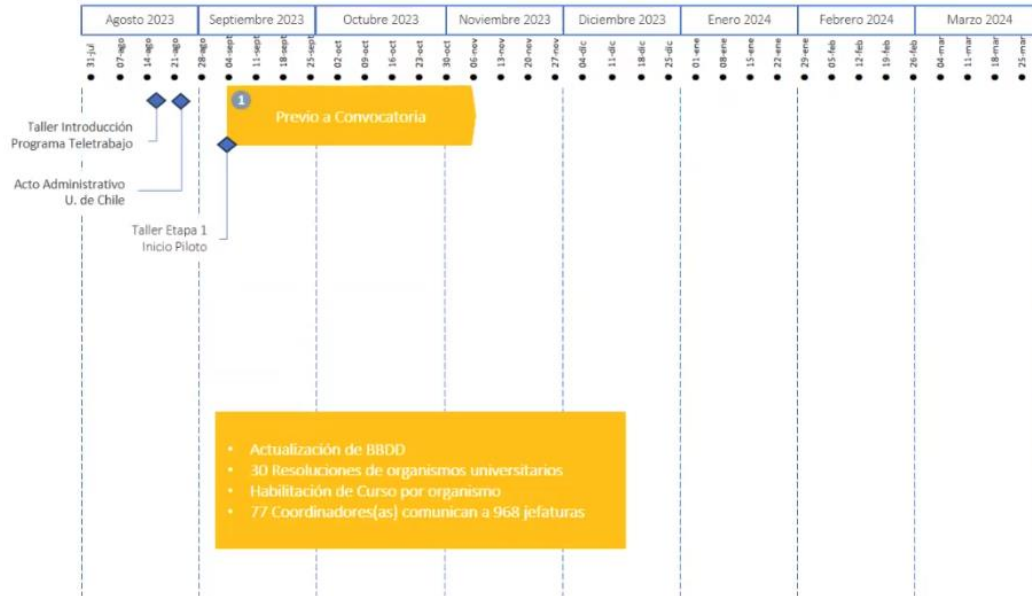
# Implementación Piloto: Organismos Universitarios en Teletrabajo

Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas	Facultad de Medicina	Facultad de Economía y Negocios	Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas	Facultad de Artes
Facultad de Arquitectura	Facultad de Filosofía y Humanidades	Facultad de Gobierno	Facultad de Veterinaria	Facultad de Odontología
Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos (INTA)	Instituto de Estudios Avanzados de la Educación (IEAE)	Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE)	Centro de Investigación, desarrollo e innovación de Estructuras y Materiales (IDIEM)	Liceo Experimental Manuel de Salas (LEMS)
Rectoría	Prorectoría	Vicerrectoría de Asuntos Académicos	Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios	Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo
Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones	Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional	Vicerrectoría de Tecnologías de Información	Contraloría Universitaria	Dirección Jurídica

# Etapas del Piloto de Teletrabajo



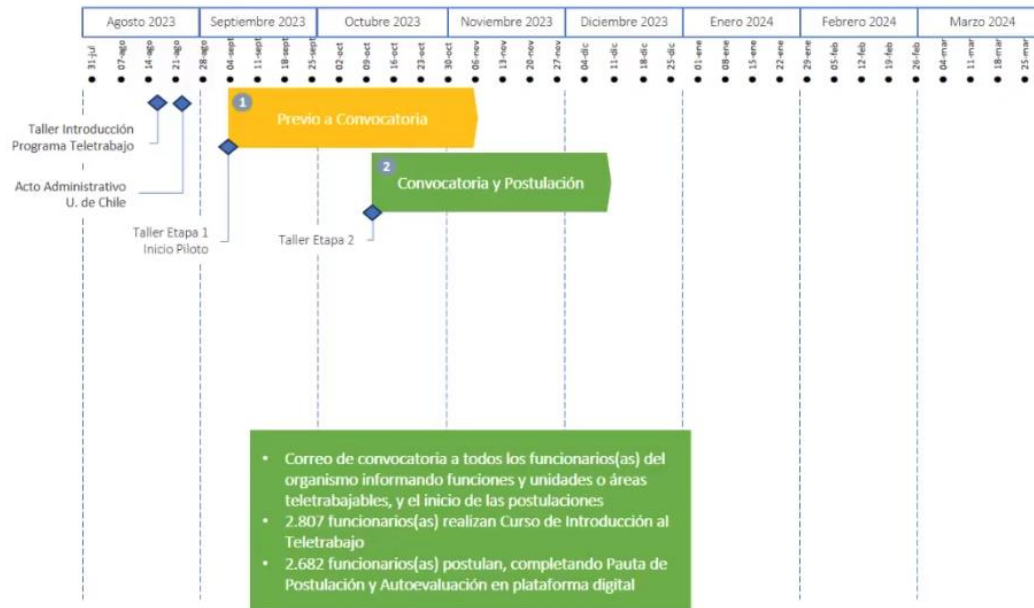
# Etapas del Piloto de Teletrabajo



Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



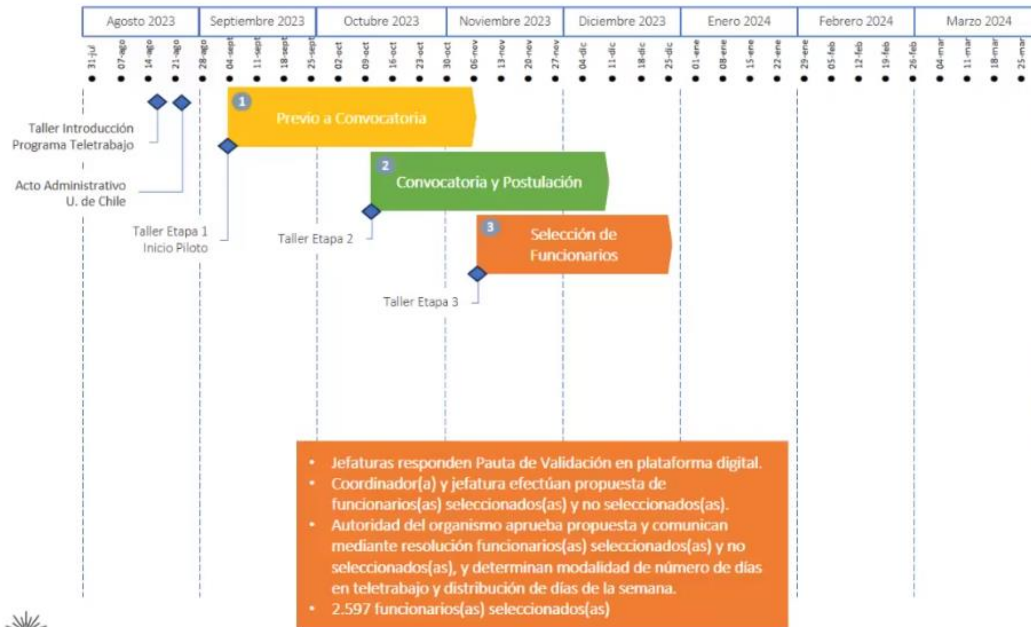
# Etapas del Piloto de Teletrabajo



Dirección de Gestión y  
Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



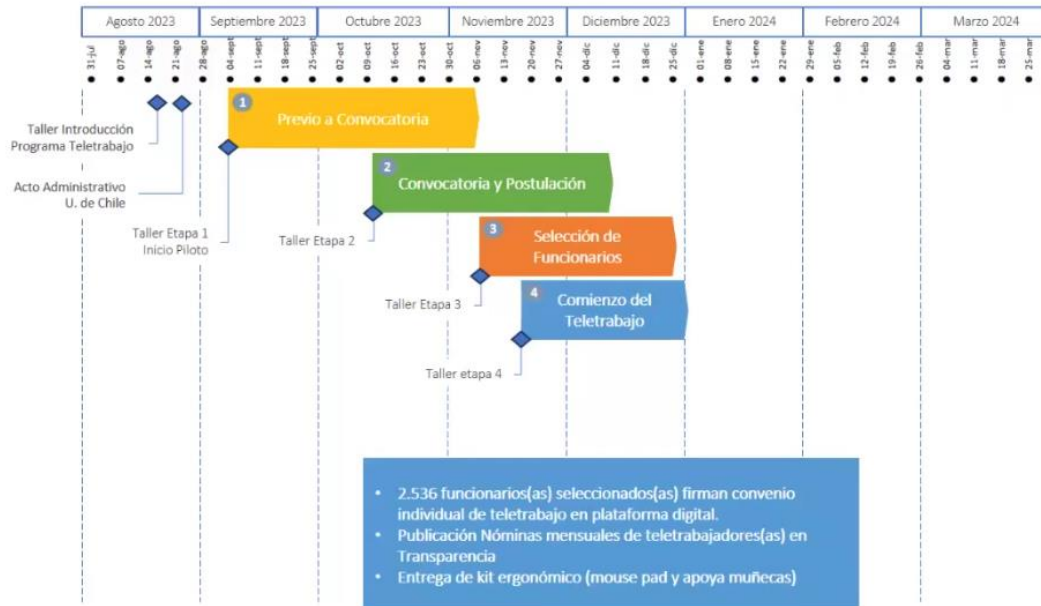
# Etapas del Piloto de Teletrabajo



Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



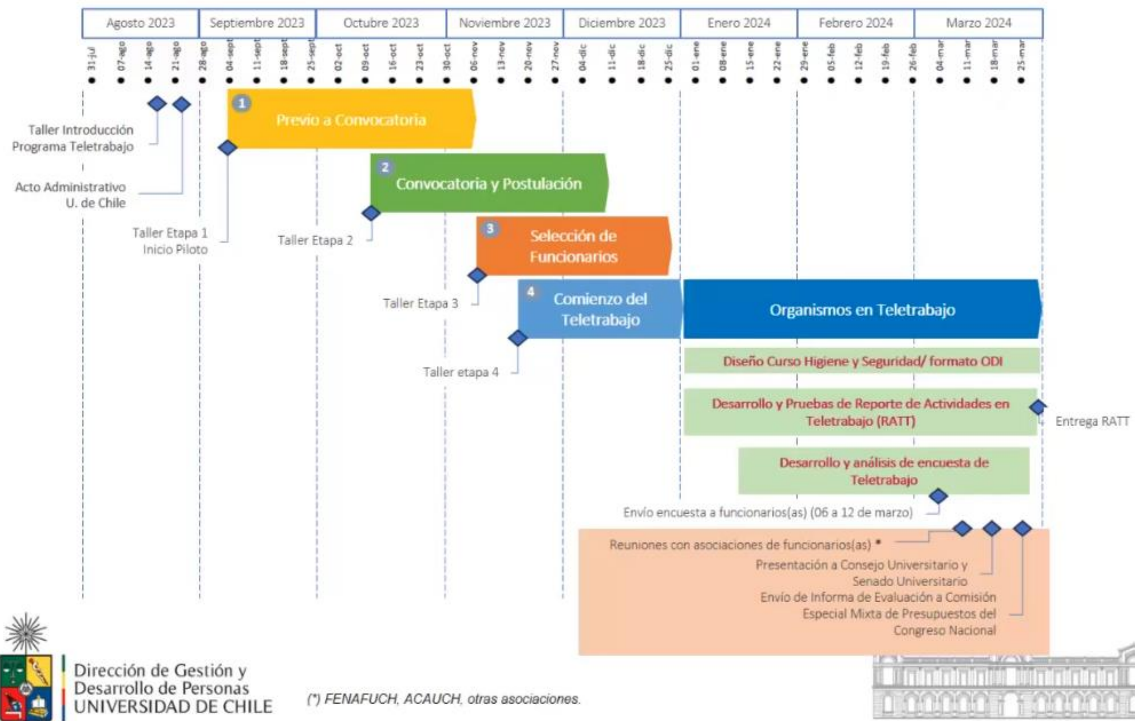
# Etapas del Piloto de Teletrabajo



Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Etapas del Piloto de Teletrabajo



## Etapas del Piloto de 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

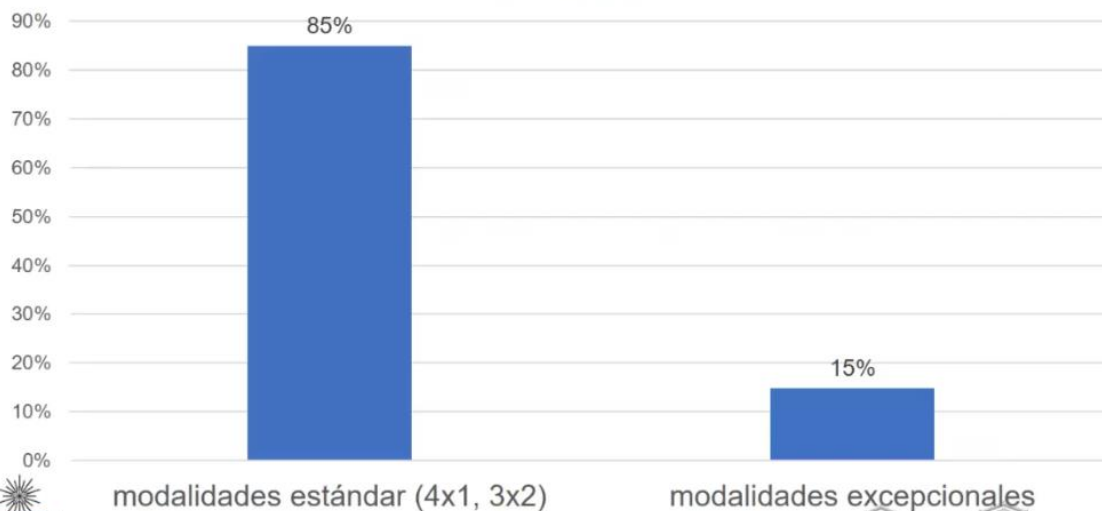


Dirección de Gestión y  
Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Resultados Implementación Piloto Teletrabajo

Funcionarios(as) seleccionados(as) según  
modalidad

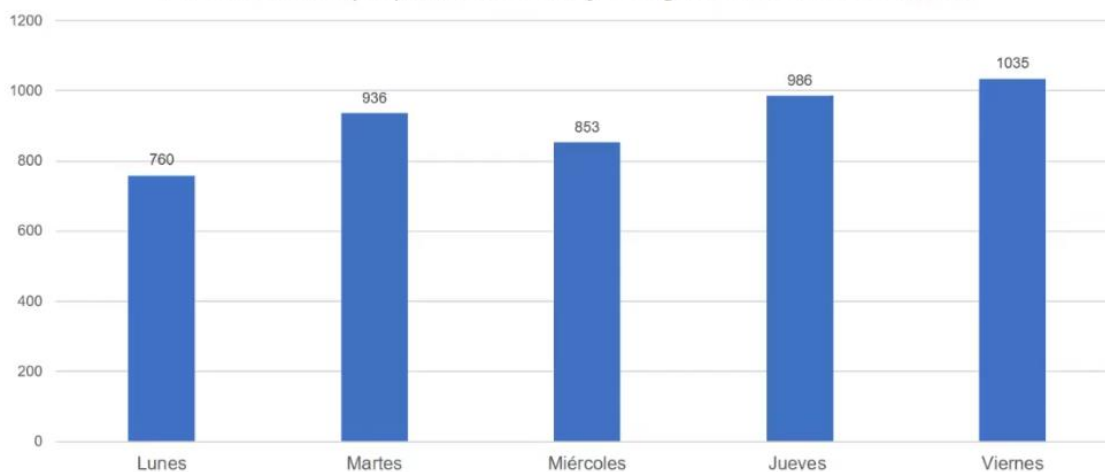


Dirección de Gestión y  
Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Resultados Implementación Piloto Teletrabajo

Funcionarios(as) en teletrabajo según día de la semana



	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Número de funcionarios	760	936	853	986	1035
Porcentaje	29%	36%	33%	38%	40%

## Resultados Implementación Piloto Teletrabajo

### Indicadores Implementación

58%

Dotación total de organismos en teletrabajo / dotación total U Chile

50%

Dotación con funciones/áreas teletrabajables / Dotación organismos en teletrabajo

52%

Dotación de funcionarios(as) que postularon / dotación teletrabajable

97%

Seleccionados(as) respecto de dotación teletrabajable

94%

Dotación presencial diaria mínima en Uchile

### Indicadores Sustentabilidad

26  
Tn

Transporte público

Ahorro de emisiones de CO2 mensual

147  
Tn

Vehículo particular

Ahorro de emisiones de CO2 mensual

Una externalidad positiva del teletrabajo es el ahorro de emisiones de gas de efecto invernadero, debido a que se eliminan traslados de los hogares a la Universidad.

La Secretaría Ejecutiva del Comité por la Sustentabilidad realizó un cálculo para estimar las emisiones mitigadas, considerando distancias en kms., modalidad y cantidad de días.



# Seguimiento y Evaluación 2023

Programa Piloto de  
Teletrabajo de la  
Universidad de Chile

# Seguimiento y Evaluación: Cuestionario

Caracterización Sociodemográfica		
<b>Genero</b>		
Femenino	953	63,6%
Masculino	526	35,1%
No binario + Otro	7	0,5%
Prefiero no responder	13	0,9%
TOTAL	1499	100,0%
<b>Edad</b>		
Hasta 29	147	9,8%
30-39	531	35,4%
40-49	476	31,8%
50-59	254	16,9%
Mayor de 60	91	6,1%
TOTAL	1499	100,0%
<b>Estamento</b>		
Académico/a	164	10,9%
Personal de Colaboración	1335	89,1%
TOTAL	1499	100,0%

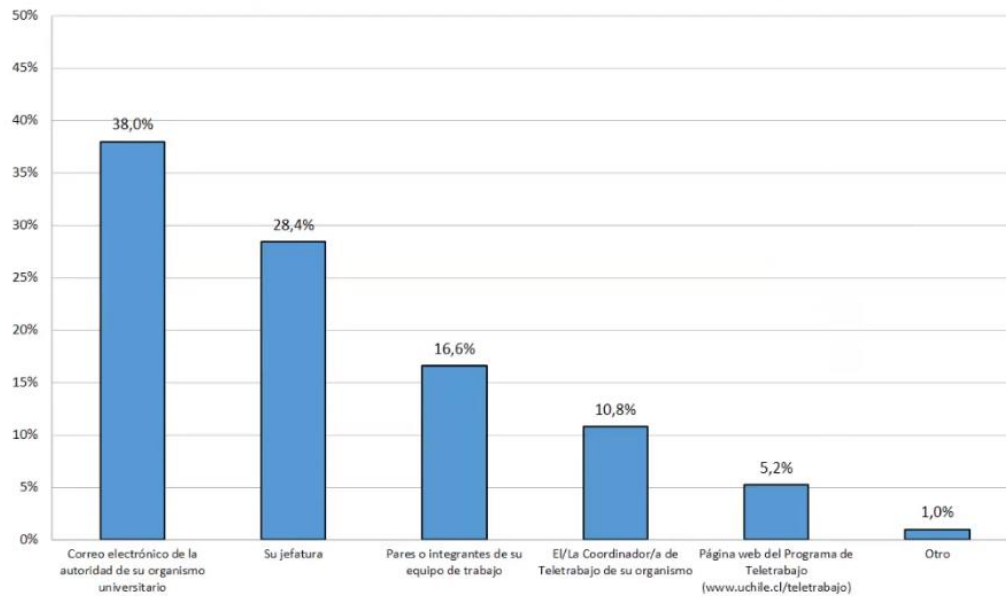


Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Seguimiento y Evaluación: Cuestionario

¿Cómo se enteró del Programa de Teletrabajo?

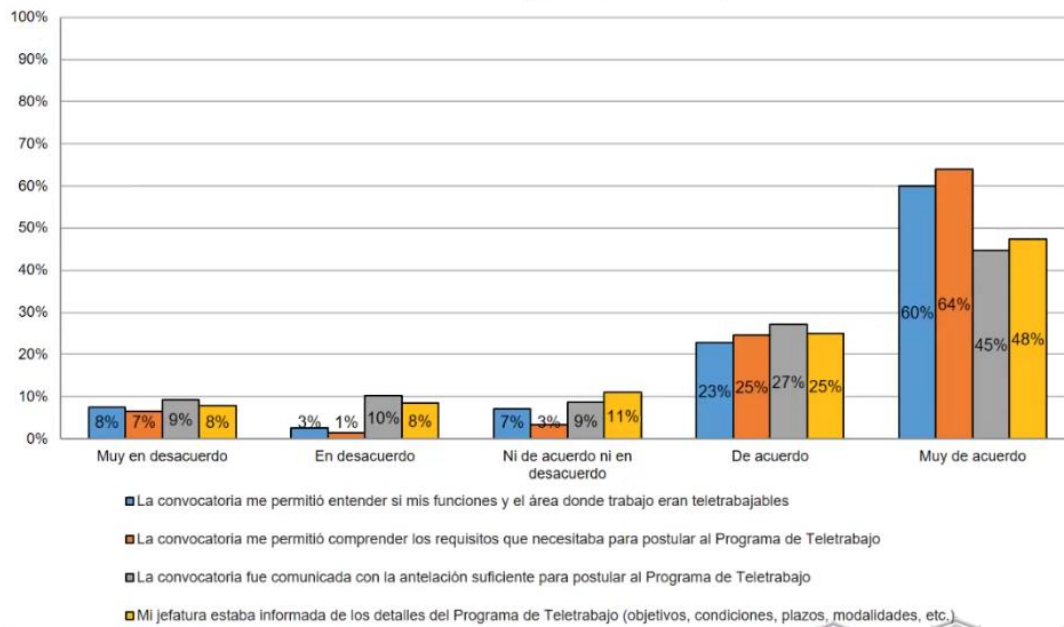


Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Seguimiento y Evaluación: Cuestionario

## Convocatoria al Programa de Teletrabajo

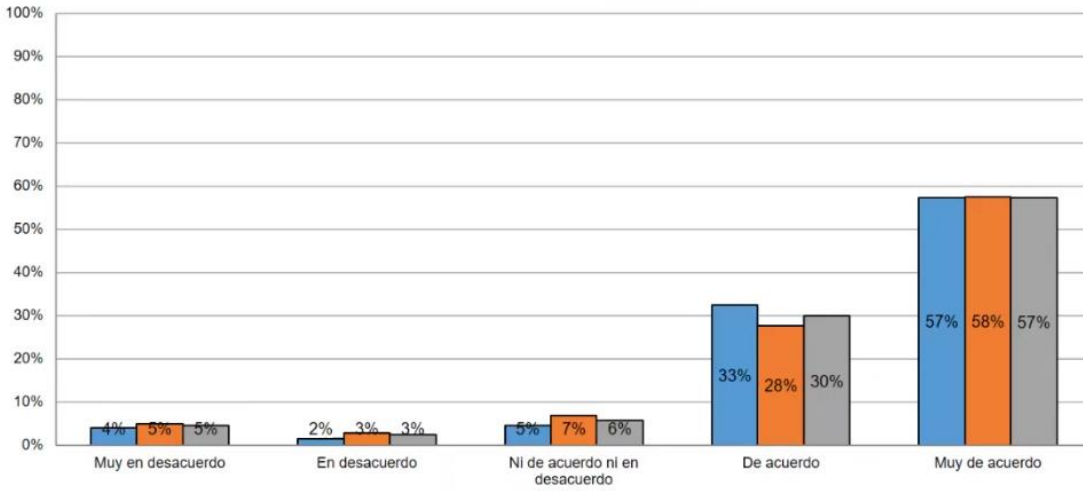


Dirección de Gestión y  
Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Seguimiento y Evaluación: Cuestionario

Curso Introducción al Teletrabajo



- El curso me permitió entender claramente el Programa de Teletrabajo de la Universidad de Chile (sus principios, requisitos, modalidades, etapas, etc.)
- El curso me permitió contar con la información necesaria para tomar una decisión respecto de postular o no postular al Programa de Teletrabajo
- La duración del curso fue adecuada

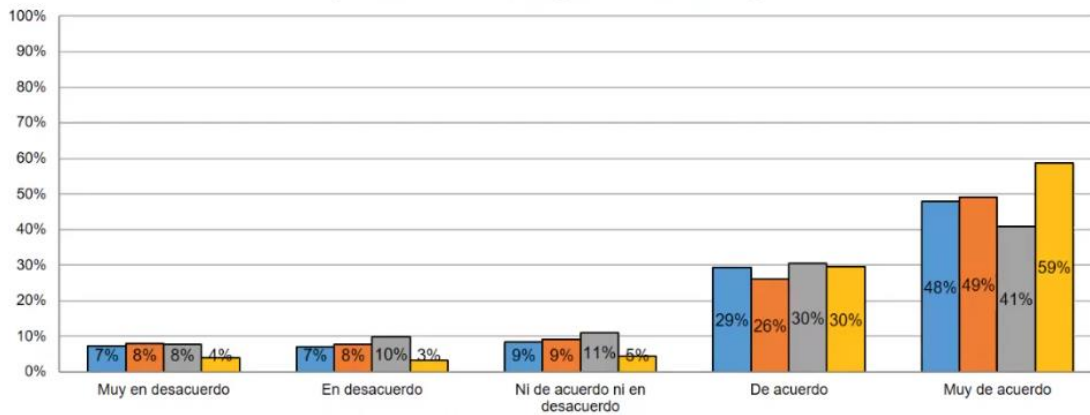


Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Seguimiento y Evaluación: Cuestionario

Implementación del Programa de Teletrabajo



- La comunicación de mi modalidad de teletrabajo (ej. 4 presencial x 1 remoto) fue realizada por mi jefatura con la antelación suficiente a la firma de mi convenio
- Mi jefatura me informó los días de la semana en los que debía teletrabajar con la antelación suficiente a la firma de mi convenio
- La firma de mi convenio fue efectuada con la antelación suficiente a mi primer día de teletrabajo
- El proceso de firma de mi convenio de teletrabajo fue fácil

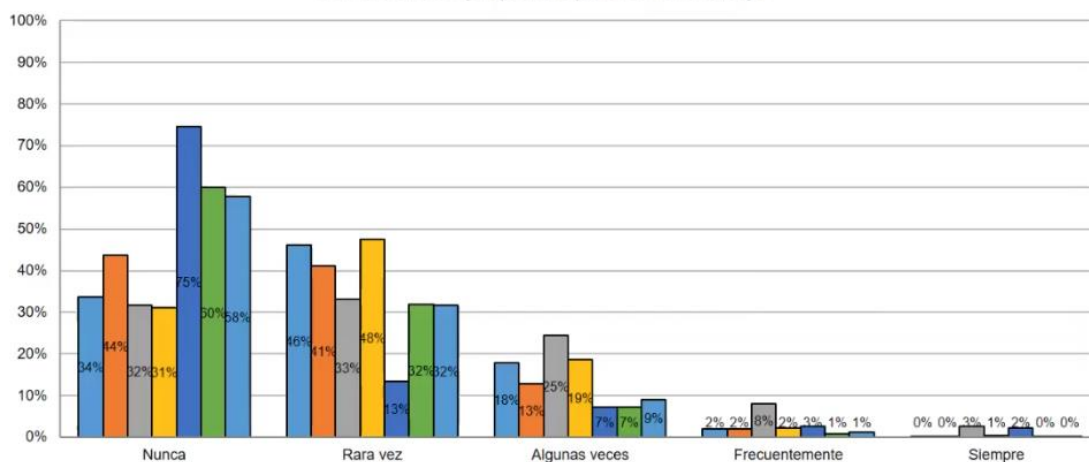


Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Seguimiento y Evaluación: Cuestionario

## Condiciones Apropiadas para el Teletrabajo



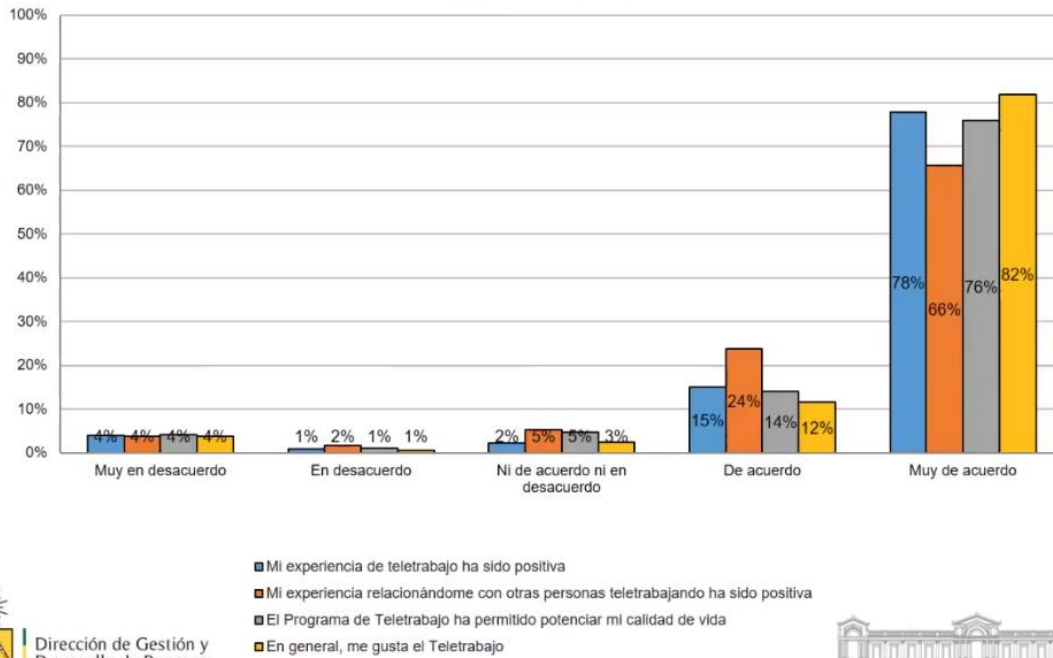
Dirección de Gestión y  
Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE

- Problemas de conectividad
- Problemas de accesos a sistemas institucionales
- Límites difusos entre el trabajo y el tiempo libre
- Distracciones/interrupciones en mi lugar de trabajo
- No contar con un espacio físico exclusivo para trabajar
- Dificultad para priorizar mis tareas y actividades
- Dificultar para gestionar el tiempo de dedicación para realizar mis tareas y actividades



# Seguimiento y Evaluación: Cuestionario

Satisfacción de Participantes

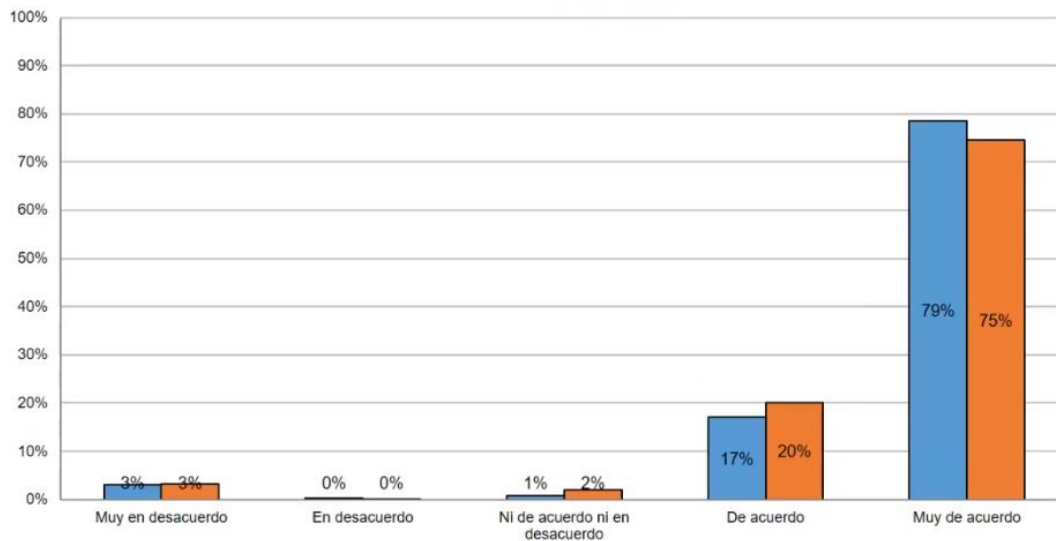


Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Seguimiento y Evaluación: Cuestionario

Desempeño Laboral en Teletrabajo

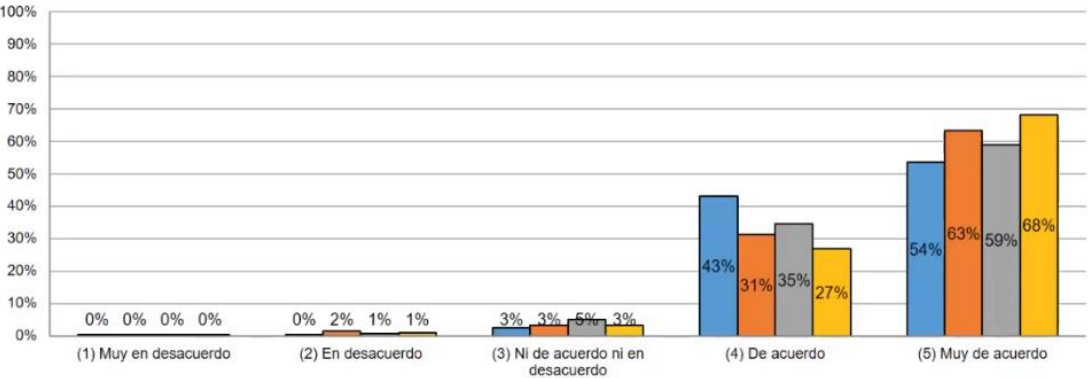


Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



# Seguimiento y Evaluación: Cuestionario

Liderazgo Autopercebido de Jefaturas Directas



- Establezco y comunico en forma oportuna los objetivos y plazos para los/as integrantes del equipo a mi cargo
- Confío en los/as integrantes del equipo a mi cargo, permitiéndoles organizar su modo de trabajo
- Con frecuencia busco las oportunidades para conocer el trabajo que realizan los/as integrantes del equipo a mi cargo para prestarles guía y apoyo en sus labores, de modo que realicen bien su trabajo
- Tengo las mismas consideraciones para todos/as los/as integrantes del equipo a mi cargo



Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



## Retroalimentación Asociaciones de funcionarios y Académicos

### Mecanismo informativo, propositivo y consultivo

Marzo 2024: reuniones con FENAFUCH, ACAUCH, APROTEC y ASENF

- La rapidez con se implementó
- Proceso metódico, ordenado y participativo, lo que permitió una gran participación de postulantes.
- Se observó la evaluación y seguimiento del proceso en todas sus etapas
- Es valioso que se haya hecho el diseño de los aspectos normativos de la propuesta de experiencia inicial de teletrabajo recogiendo el análisis la experiencia de otros servicios públicos.
- Se valora el esfuerzo de las y los funcionarios a cargo de la implementación, incluyendo a colegas que ocuparon cargos de coordinación.
- El teletrabajo es una modalidad muy valorada por los (as) académicos(as)
- En términos generales, se detecta una alta participación del estamento funcionario no académico en esta primera experiencia.

## Retroalimentación Asociaciones de funcionarios y Académicos

### Mecanismo informativo, propositivo y consultivo

Marzo 2024: reuniones con FENAFUCH, ACAUCH, APROTEC y ASENF

#### Aspectos que se podrían mejorar para futuras implementaciones:

- Que dialogue con la ley de corresponsabilidad parental, Buenas Prácticas Laborales, Carrera Funcionaria, acoso sexual y laboral, estabilidad Laboral.
- Protocolos de higiene y seguridad en igualdad para trabajo presencial y remoto.
- En los criterios de selección que haya un criterio claro para las jefaturas.
- Es importante analizar la participación por facultades e institutos y ver cómo se adecua el teletrabajo a las características disciplinares en docencia, investigación/creación y extensión.
- Continuar con un seguimiento estrecho del proceso, a efectos de no generar muchas diferencias de percepción sobre lo que es teletrabajable o no, entre funcionarios y sus respectivas jefaturas.

## **Retroalimentación Asociaciones de funcionarios y Académicos**

Mecanismo informativo, propositivo y consultivo

**Marzo 2024: reuniones con FENAFUCH, ACAUCH, APROTEC y ASENF**

### **Sugerencia u observaciones adicionales:**

- ❑ Difundir el proyecto a las unidades adscritas y no adscritas, y que la información llegue a los funcionarios.
- ❑ Generar material audiovisual sobre el tema.
- ❑ Que las organizaciones más representativas de los trabajadores Universitarios tengan participación activa en el comité de implementación y seguimiento del teletrabajo en la Universidad.
- ❑ Se podrían considerar mas días a las personas que tienen problemas tanto con sus hijos como salud de familiares al cuidado.
- ❑ El mayor riesgo de su implementación en régimen, es el aislamiento y el debilitamiento del vínculo social universitario: se sugiere que se generen estrategias y espacios de encuentro presenciales innovadores.
- ❑ Es necesario salvaguardar que por horario haya al menos un día en que todos los y las miembros/as del claustro de cada unidad se encuentren presencialmente.
- ❑ En el mes de noviembre Acauch aplicó una encuesta, cuando se estaba implementando la experiencia de teletrabajo o piloto, y la mayoría declaró no haber sido informado ni invitado a participar.
- ❑ El hecho de que hayan postulado al teletrabajo más mujeres que hombres genera algunas interrogantes que podrían abordarse con mayor profundidad: no está claro si esto refuerza ciertos roles feminizados que limitan el desarrollo personal y profesional de las participantes.
- ❑ A niveles metodológicos: en la encuesta se requieren medidas de ajuste para ver representatividad de los organismo. En la encuesta aumentar ítems



# Publicidad y Transparencia

Programa Piloto de  
Teletrabajo de la  
Universidad de Chile

UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultades | El Curso | ME LICHIA | Como en | pt | Buscar en UCHILE

Postulantes | Estudiantes | Académicas/os | Funcionarias/os | Egresadas/os

ADMISIÓN | CARRERAS | POSTGRADOS | INVESTIGACIÓN | EXTENSIÓN | BIBLIOTECAS | LA UNIVERSIDAD

## PROGRAMA PILOTO DE TELETRABAJO



**Acerca del proyecto**

Es un programa piloto y progresivo, a realizarse durante el año 2023, en los organismos universitarios que se adscriban al programa, siendo dirigido a los(as) funcionarios(as), tanto académicos(as) como del personal de colaboración, que se encuentren dentro de las funciones teletrabajables y áreas o unidades en que se desempeñen según lo determina la autoridad de cada organismo universitario.

[Objetivos del teletrabajo](#) | [Normas que regulan el teletrabajo](#)

[Requisitos de postulación](#) | [Criterios de selección](#)

### ¿Qué es el teletrabajo?



- Modalidad de ejecución de las funciones, **flexible e innovadora**.
- A través del uso de las tecnologías de la información y comunicación, **en condiciones de eficiencia, eficacia, oportunidad y calidad, asegurando la continuidad de los servicios universitarios**.
- Permite el desempeño del trabajo fuera de las instalaciones habituales de la Universidad, **desde el domicilio o residencia habitual que la persona establezca, dando cumplimiento a la jornada y horario de trabajo de la institución en días completos**.
- Regulado a través de un **convenio individual de teletrabajo** que deberá suscribirse con la autoridad respectiva.

### Normas que regulan el teletrabajo

<p><b>Ley 21.526</b></p> <p>Ley que faculta el teletrabajo en las Universidades del Estado</p>	<p><b>Resolución exenta 01406</b></p> <p>Acto administrativo de la rectora de la Universidad de Chile</p>	<p><b>Acto administrativo por organismo</b></p> <p>Cada autoridad determinará las funciones teletrabajables y áreas o unidades en que se desempeñen</p>
--	---	---

# Deber de Informar, Transparencia Activa

Inicio > La Universidad > Información pública

## INFORMACIÓN PÚBLICA

### Personal de la Universidad de Chile en modalidad de teletrabajo

El artículo 65 de la Ley N°21.526, que otorgó reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público para el año 2023, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales, facultó a los rectores y las rectoras de las universidades estatales para eximir del control horario hasta el porcentaje de la dotación de personal que se determine mediante acto administrativo fundado, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias de la Universidad, a través de la utilización de medios informáticos.

A fin de regular lo dispuesto en el citado artículo 65 de la Ley N°21.526, la Rectora de la Universidad de Chile dictó la Resolución Exenta N°01406, de 22 de agosto de 2023, que aprobó el Instructivo de Teletrabajo.

Mediante ese acto administrativo se delegó en determinadas autoridades universitarias, respecto del personal de su respectivo organismo, las facultades de determinar las funciones teletrabajables, de acuerdo con el Instructivo; fijar las áreas o unidades que podrán sujetarse a esa modalidad; realizar la convocatoria para la postulación al teletrabajo; seleccionar al personal que postule a la modalidad y, por tanto, de eximirlos del control horario de jornada; establecer la distribución de la modalidad de teletrabajo y de las jornadas en esa modalidad, y la atribución de suscribir los convenios individuales de teletrabajo y ponerle término anticipado.

Luego, el artículo 62 de la Ley N°21.647, que otorga reajuste general de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público para el año 2024, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica y modifica diversos cuerpos legales, prorrogó para el año 2024 la facultad otorgada a los rectores y a las rectoras de las universidades estatales para eximir del control horario de jornada de trabajo del artículo 65 de la Ley N°21.526, agregando que dicha exención no se aplicará a los funcionarios y funcionarias, según lo defina el Rector o Rectora, con el objeto de asegurar la continuidad de los servicios de la Universidad.

En ese contexto, fue dictado un nuevo Instructivo de Teletrabajo, aprobado por medio de la Resolución Exenta N°0338, de 31 de enero de 2024, de la Rectora de la Universidad de Chile, sobre la base de lo dispuesto en el Instructivo aprobado durante el año 2023, pero incorporando algunos ajustes y precisiones menores, a partir de la experiencia desarrollada con el carácter de piloto durante parte de 2023, y de acuerdo con el artículo 62 de la Ley N°21.647.

Asimismo, tanto en la Ley N°21.526 como en la Ley N°21.647, se establece que las universidades estatales deberán mantener a disposición permanente del público, a través de sus sitios electrónicos, el acto administrativo señalado en el inciso segundo de este artículo, así como los antecedentes actualizados, al menos una vez al mes, de las funcionarias y los funcionarios que estén afectos a la modalidad regulada en este artículo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7° del artículo primero de la ley N°20.285.

#### DOCUMENTOS ADJUNTOS

- Instructivo de Teletrabajo año 2023 (PDF, 352 KB) [📄](#)
- Modifica Instructivo de Teletrabajo año 2023 (PDF, 551 KB) [📄](#)
- Nuevo Instructivo de Teletrabajo año 2024 (PDF, 585 KB) [📄](#)

#### Listados mensuales de funcionarios/as en modalidad de teletrabajo:

- [Febrero 2024](#)
- [Enero 2024](#)
- [Diciembre 2023](#)



## Próximos Pasos

Entrega de Informe a Comisión Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional

Levantamiento con los organismos universitarios para programar nuevas convocatorias en primer semestre 2024

Participación en cursos on line

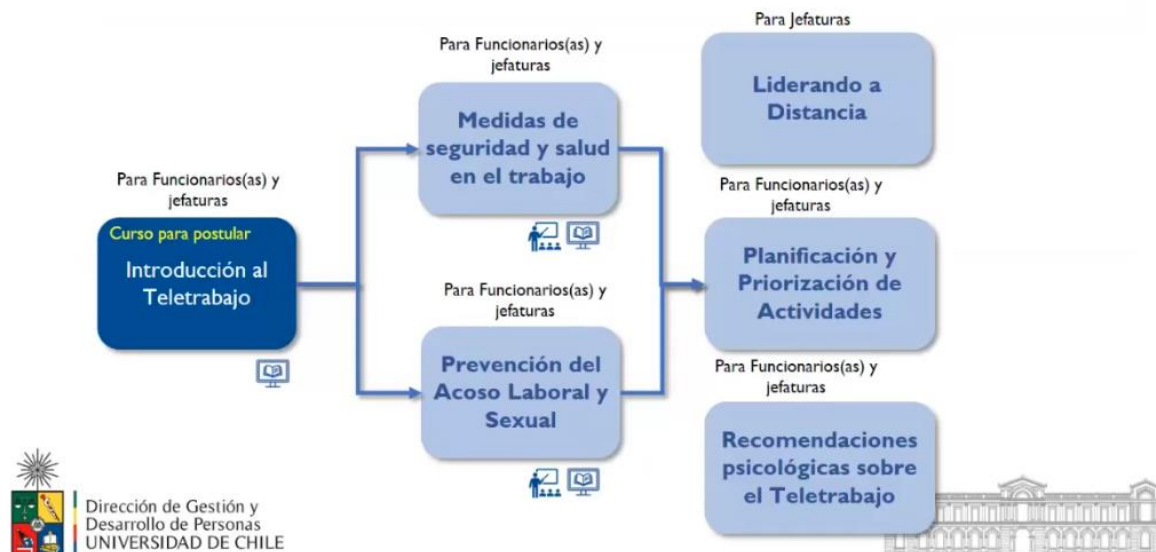


Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas  
UNIVERSIDAD DE CHILE



## Cursos de Teletrabajo – Malla Curricular

Los cursos de la actual malla curricular de Teletrabajo que estarán disponibles





# Conclusiones

Programa Piloto de  
Teletrabajo de la  
Universidad de Chile

- 1** **La estructura del programa por etapas permitió:**
  - Establecer foco en las acciones claves de corto plazo (de cada etapa)
  - Monitorear el avance en paralelo de todos los organismos que participaron del programa
  - Coordinar, en las transiciones de cada etapa del programa, sesiones / talleres para la guía y apoyo a los Coordinadores de Teletrabajo
- 2** **Los organismos pudieron implementar en paralelo, de acuerdo con su propio ritmo, grado de aprendizaje y preparación, facilitando la instalación de esta nueva modalidad de trabajo de acuerdo con la propia cultura de este.**
- 3** **Los diversos canales de comunicación abiertos** (casilla de correo central - teletrabajo.dgdp - y teletrabajo.de cada organismo, página web central, talleres de coordinación al inicio de cada etapa, apoyo individual y directo para coordinadores, curso online de introducción al teletrabajo) **permitieron una implementación del teletrabajo ordenada y efectiva.**
- 4** **El uso de una plataforma digital (Jotform) para el uso y disponibilidad del flujo de información entre las etapas,** permitió que la selección de los funcionarios en teletrabajo se desarrollara de forma transparente y objetiva, facilitando el monitoreo central de la implementación del piloto de este programa.
- 5** **La implementación del Piloto de Teletrabajo Uchile 2023, constituye un cambio organizacional,** que para avanzar y consolidarse, requiere progresividad, involucramiento de líderes, lineamientos técnicos transversales y éxito de corto plazo.
- 6** **Este cambio organizacional puede apalancar otros cambios organizacionales que representan desafíos de modernización para la universidad y en el uso intensivo de tecnologías.**

La señora Fabiola Divin finaliza la presentación.

La Vicepresidenta ofrece la palabra.

El senador Rojas agradece a la señora Fabiola Divin por la presentación, se alegra de la implementación en la Universidad y cómo se ha ido monitoreando este proceso. Su pregunta tiene que ver con esta fase piloto. No sabe si no entendió bien o no captó la información, pero cuándo se acaba como piloto propiamente tal y cuando podrían decir que se evaluará para ver si se instala regularmente como una modalidad de trabajo al interior de la Universidad, porque en rigor hay una muy buena evaluación del programa que parte en diciembre y en algunas Facultades se inició la quincena de diciembre, entonces son interesantes los datos, pero son muy incipientes aún. Por eso, consulta en qué momento se va a evaluar como piloto y cuáles van a ser los indicadores que se van a utilizar, porque acá uno podría pensar varias cosas de cómo se evalúa. Por ejemplo: el rendimiento en el trabajo, que le da la impresión de que todavía no se ha generado como indicador; la calidad de vida de las personas, también puede ser un indicador; la satisfacción, que aparece; el tema de sustentabilidad, que le parecieron muy interesantes los datos que se mostraron; el impacto en la cohesión del de la del sentido de pertenencia a los grupos de trabajo, que es un área en el orden más psicológico en el trabajo. Pregunta en qué momento se hará esa evaluación del piloto y si esa evaluación será desde el trabajador y a la vez desde la institución, porque acá había una evaluación desde

el trabajador y una evaluación desde la institución con la Jefatura. Opina que hay algunas cosas que se pueden ir consolidando aún más, que tienen que ver con incorporar una mayor flexibilidad en este tema del teletrabajo y también el nivel de dotación, porque cuando se decía el 60% no le queda claro, cuál es el indicador que se utiliza para definir ese 60%, porque desde su punto de vista, tiene más sentido las actividades que son teletrabajadores de las no teletrabajables.

El senador Guiliani agradece el informe y el tiempo dedicado a la propuesta del piloto. Dice tener algunas preguntas: ¿Qué pasa con los organismos o Facultades que no están? ¿Por qué no están? ¿Qué pasó? ¿Hay alguna razón? ¿No quisieron? ¿Se atrasaron? Señala que en la Facultad de Ciencias sabe que en algún momento se solicitaron datos y que se presentaron voluntarios/as. También le gustaría saber cuál fue la razón del 3% que no quedó. Finalmente, quisiera saber respecto al género, sería bueno disgregarlo con los dos estamentos, porque engaña un poquito ver el total: hombre - mujer, pero con los dos estamentos mezclados, sabiendo que la proporción es bien distinta y para analizar en términos de brecha de género en uno u otro estamento, sería mejor tenerlo segregado. Le gustaría saber cuántas académicas versus cuántos académicos y lo mismo para el personal de colaboración, para tratar de entender desde estudio de género, cuál tarea eventualmente de cuidado u otros están detrás de la postulación.

El senador Squella felicita a la señora Fabiola Divin por la presentación, muy interesante. Indica que su intervención es un comentario: encuentra realmente una muy buena noticia para la Universidad esta entrada, esta etapa moderna de actividad - desde su punto de vista - y le parece que el piloto no fue ahora de diciembre a marzo, como se mencionó. Realmente el piloto fue en la época de la pandemia, ahí se dieron cuenta que ante esa emergencia la Universidad tuvo la grandeza para poder incorporarse y actuar en muchas de sus acciones, sobre todo las administrativas en forma muy eficiente. Por lo tanto, esa fue la gran puesta a punto de los sistemas y es indudable que la consecuencia que se tiene ahora, este piloto, es hacerlo con la venia burocrática, porque antes era el tema que todos tenían que firmar a un lugar todos los días y si no la Contraloría no lo dejaba. Ahora, se ve que se abre esa puerta y con todas las ventajas que proporciona: el ahorro de contaminación, el tráfico de las calles, el tiempo que se gasta en el traslado, todas esas ventajas de aquí en adelante serán cada vez más notorias. Los felicita, ha sido muy bueno el informe y espera que cada vez se vayan incorporando con más cantidad de personas a este esfuerzo de modernidad que ha hecho la Universidad y que el país también lo debe hacer en toda su administración pública.

La señora Fabiola Divin agradece las palabras y respecto a la pregunta del senador Rojas de cuándo deja de ser un piloto. Por un lado, se plantea que el piloto partió antes y la Universidad tuvo una experiencia previa. Indica que se ha hecho un énfasis importante que cuando hay que mantener niveles de continuidad de servicio, efectividad y eficacia, el teletrabajo es muy distinto. Efectivamente, como lleva poco tiempo, no pueden dejar de decir todavía que es piloto, quieren avanzar al menos un semestre para poder monitorearlo, porque justamente como ahora están construyendo el reporte de actividades que va a permitir que las personas digan lo que hicieron en teletrabajo, a la Jefatura le va a permitir tener un mecanismo objetivo para ver. Indica que, si bien, no tienen indicadores de productividad propiamente tal en la Universidad, sí van a poder ver si es o no es efectivo, porque vienen marcados los días en teletrabajo. Por lo tanto, no pueden decir que se acabó el piloto, todavía hay que

implementarlo un poco más. Señala que están viendo como avanza la Universidad en condiciones de eficiencia y eficacia, porque se juntan dos cosas: la ley del año anterior decía que en marzo tenían que enviar el informe de evaluación y la ley de diciembre, les dice otra cosa, y no conversan los plazos. Están tratando de responder a ambas cosas, pero todavía es muy prematuro decir que van a salir de piloto, está prorrogado, pero esperan dos o tres meses para tener más información. Como se dijo, hay una percepción de los funcionarios y de la jefatura, pero es importante mirar la percepción de las jefaturas asociadas, para saber si se mantienen los compromisos, el desempeño, etc. Eso ya se está haciendo e incluso se tenía pensado aplicar grupos focales, pero fue muy corto el tiempo volviendo del receso.

Por otro lado, el senador Guiliani cuando pregunta qué pasa con los organismos que no están en teletrabajo razones y fundamentos. Señala que el acto administrativo de la Rectora decía que aquellos que, por condiciones de eficiencia, eficacia, desafío, en que se encontraran y varios organismos que no son muchos, que no se sumaron, no lo hicieron, porque prefirieron ver cómo se implementaba y luego de evaluar, poder sumarse; otros, dijeron que tenían desafíos internos que quieren ver antes de avanzar en esa modalidad. Esas fueron las razones. En cuanto a las razones de no seleccionados, se trata de 77 personas: 59 personas que representan el 77%, que realizaban labores de atención de público, porque requerían atención del equipo en la oficina, porque requerían el uso intensivo de tecnologías en dependencias de la Universidad; 10 personas que representan un 13% por bajo desempeño, porque tenían menos de 6 meses, porque tenía anotaciones de demérito o no confían en algunos de los requisitos habilitantes; 6 personas por cuestiones de ausentismo, no vigencia, que se habían ido de la Universidad o tenían algún tipo de ausentismo; y 2 personas que postularon fuera de plazo.

En cuanto a la variable de género, indica que se va a incorporar la distinción, porque la tienen entre académico y personal de colaboración en teletrabajo. Debe señalar que hay un número bastante mayor de mujeres en teletrabajo que hombres. Eso permite inferir que se debe dar por el estamento, pero se va a revisar. Con relación a cómo eso impacta, de alguna manera replicando sesgos de género y discriminaciones, es altamente complejo. Comenta que es un trabajo que hicieron con la Directora de Género, señora Carmen Andrade, previo a la implementación, de mirar la literatura, ver otras experiencias y la señora Carmen Andrade por su experiencia y formación, decía que 100% presencial se replica la discriminación de género para hombres y mujeres: presencialmente las mujeres trabajan dos veces más que los hombres, o sea, trabajan el trabajo y en la casa dos veces más que los hombres ¿Qué va a pasar en teletrabajo, si las mujeres además están en la casa? Esto se pudiera acentuar. Era una cuestión muy compleja de compatibilizar. Sin embargo, como la modalidad es híbrida y es 4/1, 3/2 se puede mitigar bastante. También hay que considerar que hay voces que dicen que se debería dar el teletrabajo por la condición de mujer de tener a cargo hijos o adultos mayores. Entonces, eso hay que mirarlo con mucha detención, por lo que implica en términos de que al final del camino esto puede ser mucho más perjudicial en tema de salud mental, si no se manejan variables que estén asociados a desempeños de trabajo, a cuestiones de equidad organizacional.

Agradece las palabras del senador Squella.

El senador Celis agradece la presentación e indica que tiene dos preguntas y una invitación. Señala que le sorprende la magnitud de las personas postulando, que había que hacer un curso, que había que negociar con las jefaturas, en fin. Le parece que es un piloto que a todas luces va exitoso y, además, tienen muy bien monitoreado, han hecho un excelente trabajo en

esto y los resultados de la encuesta lo empezó a mostrar. Pregunta: ¿Hasta dónde vislumbran, si con esto tienen alguna estimación, alguna meta, un horizonte de hacia dónde deberían llegar con esto? ¿Cuánto de la Universidad debería entrar en esto y cómo están pensando ese tema de los límites de esto? La segunda pregunta, indica que le inquieta algo que les preocupa a todas las universidades del mundo y es ¿Qué pasó con los lugares que se abandonan de la Universidad? Porque en algunas unidades se liberan espacios significativos en la Universidad y de nuestra infraestructura y hay lugares que se ven más desiertos que antes, hay lugares que se achoclonan y otros que no ¿Se está midiendo eso? Si están midiendo ese reacondicionamiento de los que queda presencialmente en la Universidad que va a requerir un desafío no menor. La invitación es a pensar, si como Dirección vislumbran cómo el Senado puede ayudar, cómo puede ponerse a disposición de que este proceso de modernización avance hacia dónde quieren avanzar.

La senadora Fresno agradece la presentación e indica que tiene varios puntos. Algunos es posible que lo hayan respondido. Se alegra de que hayan tomado y se haya hecho un análisis del impacto y las emisiones, que la primera vez que se presentó fue el senador Basso que lo sugirió, le da pena que no esté presente, pero es un reconocimiento, porque fue una cosa que no se les había ocurrido y le alegra que lo hayan tomado.

Lo segundo, tenía que ver con los indicadores que mencionó el senador Rojas primero, en cuanto a cuál es el rendimiento de los días presenciales versus los días, por ejemplo, que están a distancia: la productividad del teletrabajo, el desempeño, los horarios. Comenta que le ha pasado que ha ido a su Facultad a dejar un papel y le dicen que están en teletrabajo, vuelva después y pregunta qué pasa si necesita trabajar con esa persona, no se da la opción de comunicarse con ella, esa fue la respuesta, así como otros comentarios de que puede ir a pilates, porque tiene teletrabajo 3x2. Entonces, le gustaría saber cómo funciona esto, cómo se regula aquello y lo otro es evaluar cuál es el sentimiento de aquellas personas que por su trabajo no pueden optar a esto y pueden sentirlo como injusto. En el sentido, que tienen que seguir yendo en micro 1 o 2 horas de ida y de vuelta en la tarde, porque su trabajo requiere presencialidad 100%. Pregunta si habrá una compensación de la Universidad en días extra de vacaciones o algo así. A lo mejor de ver que no puede tener ese beneficio en salud mental, en desplazamiento, en tranquilidad. Es distinto el estrés cuando uno se levanta y tiene que salir de la casa a las 7 de la mañana, a cuando tiene que estar a las 8 con el computador prendido, etc. Lo otro, es que se extiende a todo el 2024 y consulta si habrá un nuevo llamado para postular de otras personas que no postularon a tiempo, no supieron o tenían incerteza de cómo iba a funcionar esto.

El senador Martínez señala que revisó la lista de los funcionarios en teletrabajo y de la Facultad de Artes hay solo 10, lo cual le parece un número bastante exiguo. Indica que tiene la misma preocupación de la senadora Fresno. La próxima semana tiene reunión con un académico que está dentro del teletrabajo y la reunión se supone que es presencial en una sala que no está preparada para la hibridez, entonces no se podrán reunir con esa persona. El otro tema que le preocupa es la medicina laboral, es decir, cómo aseguran que ciertas enfermedades y afecciones que vienen por prácticas laborales, se verifique y hay evidencia de que fue por prácticas laborales en el domicilio. ¿Qué control existe de esto? ¿Qué evidencia existe? Qué implementos se están viendo, si hay cambios respecto a cómo se mide eso normalmente: COMPIN, licencia, etc.

La señora Fabiola Divin respondiendo al senador Celis, agradece sus palabras y la invitación. Con relación a las estimaciones de la Universidad, le parece que para nosotros como DGDP es importante introducir un concepto: madurez organizacional, cuando uno habla de la madurez organizacional, habla no de cuestiones necesariamente normativas, habla de la cultura organizacional, de los pilares de esa cultura organizacional. Por lo que implementar un cambio organizacional de esta naturaleza, requiere medir nuestra madurez organizacional y esto es muy incipiente, no están en condiciones de decir hoy día la Universidad puede ir a un 50% en teletrabajo, porque si se hubiera mirado las funciones teletrabajables en la parte académica y la presencia de pregrado es eminentemente presencial y hay un 15% bajo ciertas condiciones y la de posgrado puede estarlo. Entonces, hay que estar mucho a lo que se define a partir de la docencia en lo que uno pueda vislumbrar. Otro tema es la madurez de las y los funcionarios que están en teletrabajo, porque efectivamente hay que mirar el compromiso, la disposición, si se cumple las funciones, entonces se requiere mirar mucho esto. La Universidad no tiene indicadores de productividad, no los tiene, no tiene sistemas para medir productividad. Por lo tanto, lo que uno tiene que mirar son los procesos, mirar medios de verificación y eso nunca ha estado online y se sabe que para los jefes es más trabajo, porque primero desde la flexibilidad, del voto de confianza, de tener la flexibilidad para conectarse por distintos medios con todo, para mantener en la cabeza todo lo que uno tiene que plantear para los que están y los que no están, para mantener arriba el equipo motivado, hay una serie de cuestiones. Entonces, nuestra apuesta es avanzar unos meses más, entrar con nuestro formulario de registro para poder tener esa información e instar. Ahora, si le preguntan, quisiera que se usaran ciertas plataformas, hay algunas plataformas, por ejemplo, que permiten ir viendo los pendientes del equipo, cómo van pasando día a día con una plataforma liberada y que la DGDP la utiliza. Sin embargo, esto requiere un cambio cultural, un manejo de herramientas. Plantea que con la VAEGI han hecho una transversalización con un diseño técnico desde los correos, los convenios. Indica que, si se mira cualquier implementación, todos usaron la misma resolución, el mismo comunicado, pero pensar en que van a poder ocupar los mismos mecanismos de reporte y medición, cree que serían ingenuos, porque eso requiere otra cultura y otro avance. Sin embargo, tienen que ir hacia allá, a mirar la madurez, a ver el compromiso, a ver el nivel de productividad si se cumple o no.

Para DGDP es importante que permanentemente los puedan estar invitando, retroalimentando. Le parece que tienen que ver qué pasa con esto, porque dependen de una ley que se va prorrogando, pensar si esto se establece y además la ley la entrega la facultad exclusiva a los Rectores para definir instructivos, pero considera que los órganos al interior de la Universidad son las voces de la Universidad. También está el tema de los estudiantes que van a encontrarse con un número de funcionarios que están en teletrabajo y cómo funciona el servicio que se entrega por estar en teletrabajo.

El senador Celis mencionó el tema de los espacios que se liberan y es un tema que conversaron la última vez que estuvieron en el Senado. Señala que, dependiendo de la modalidad, uno puede decir que hay una cantidad de computadores, se van rotando, porque una parte del equipo está en la casa, otra parte está presente y después cambian, pero eso requiere tener esto muy afinado, que funcione y es muy prematuro verlo. Comenta que hace unos días veían el tema del costo en papel, en luz, costos básicos, pero también sucede que, si la mitad del equipo sigue funcionando, los costos no saben cuánto pueden bajar, no existe una medición de esa naturaleza hoy día no.

En cuanto a lo que les señalaba la senadora Fresno, justamente los indicadores de productividad es lo que necesitan apuntar. Indica que esto se ha conversado mucho con los

coordinadores de teletrabajo y no puede haber una diferencia en el servicio que se presta por estar en teletrabajo, o sea, responder que debe volver mañana, porque la persona está en teletrabajo, no corresponde. Si la persona está en teletrabajo, debe haber otra persona que debe conocer el trabajo de quien está en teletrabajo o conectarse inmediatamente con esa persona. Respecto a comentarios a la vida doméstica, se puede decir que el teletrabajo tiene que ser hecho dentro de la jornada laboral y la persona debe estar conectada. Señala que, si se fijan, la encuesta dice que un 2% de los jefes no confía en el trabajo que se está haciendo, hay una alta desconfianza por parte de los jefes y se tiene que ir mirando cómo esto va evolucionando, porque lo que no podría ocurrir es que alguien pudiera decir que no pudo entregar un trabajo, porque estuvo dos días sin internet. En estos casos, se tiene que ir a trabajar, es esencial o avisa o dice que está disponible. Esas cosas están establecidas dentro del convenio. Ahora también planteaba la senadora Fresno sobre las personas que no están en el teletrabajo, ahí hay que hacer una distinción: las personas que por función no lo pueden, porque en todas partes donde hay teletrabajo, hay personas que por la función no pueden estar en teletrabajo y hay otras personas que pudieran tener una función teletrabajable, pero que hay que ver si en el equipo es sostenible, porque en condiciones de eficiencia – eficacia les pasó que había áreas que pudiendo ser teletrabajables, no postularon al teletrabajo, se les preguntó la razón y hubo casos en que durante la pandemia que estuvieron con teletrabajo bajó la productividad y la jefatura está sosteniendo el nivel de eficiencia – eficacia, por lo que esa área en particular no postulará al teletrabajo.

Respecto a la compensación, señala que entran a las cuestiones legales. El feriado legal es el que es: 15 días de vacaciones si tienen menos de 15 años de cotizaciones; 20 días, si tienen 15 años; y 25 días, si tienen 20 años de cotizaciones. Además, tienen un receso universitario donde se imputan esas vacaciones y los que tienen muchos años de trabajo, tienen cinco días que sobran y que pueden usar en el resto del año. Por otro lado, pensar en mayores permisos, los permisos que se pueden utilizar son los que están establecidos en la ley, no podrían decir que las personas que están presencial van a trabajar 35 horas, entonces hay una cuestión que es lamentable. Entonces uno tiene que ir con medidas de flexibilidad horaria en el ingreso y salida, incentivos para el desarrollo profesional. Plantea que se están buscando medidas de flexibilidad horaria de ingreso y salida, como DGDP están estudiando aquello, bandas horarias, horarios de ingreso que va a pasar por las funciones y ahí nuevamente tienen que generar cuestiones estandarizadas, porque apunta mucho la cultura de los jefes, de confiar si esto va a funcionar. Respecto a si habrá una nueva convocatoria, sí habrá, indica que la semana pasada aplicaron un cuestionario donde se preguntaron dos cosas: ¿Si se sumarían a nuevas convocatorias? ¿Y sumándose iban a montar funciones teletrabajables o manteniendo las mismas iban a mantener equipos o manteniendo las mismas y al mismo equipo iban a abrir la convocatoria nuevamente? Porque de las cinco mil personas que tenían funciones teletrabajables, postuló un poco más de la mitad. De un universo de un 45% que hoy día podría postular. Además, hay que mirar si las jefaturas van a declarar más áreas y más funciones. Y ver que las que nunca se han sumado, esta vez se van a sumar.

Señala que como DGDP les importa mucho la equidad interna y han buscado que exista una justicia organizacional y para eso tenía que generar estándares comunes y transversales.

Respecto a la consulta del senador Martínez de que en la Facultad de Artes hay solo diez personas con teletrabajo. Señala que hay Facultades donde hay más personas y muchas más áreas, en otras menos.

Sobre la medicina laboral, la Ley N°16.744 sobre enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, es aplicable para todo tipo de modalidad de teletrabajo. Sin embargo, están

mirando especialmente los accidentes de trayectos en teletrabajo, enfermedades profesionales o de accidente al interior del hogar, porque puede ocurrir. Si hay un accidente de teletrabajo hoy día en las dependencias de la Universidad o de una persona fuera de las dependencias aplica exactamente el mismo mecanismo, que es una investigación del accidente, que se realiza por parte del comité paritario del prevencionista de riesgo y, además, como la persona hace la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), el organismo administrador tiene que investigar. Con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) lo vieron en su momento, que hay un tema respecto a la privacidad, o sea, si el accidente ocurre al interior del hogar la persona puede decir que no quiere que ingresen a su hogar y la evaluación del accidente ocurre solamente con la información que se tenga por el organismo administrador. Señala que hasta el momento no han tenido accidentes de trabajo en teletrabajo, excepto una persona hace poco que se quemó con el café.

La Vicepresidenta solicita a la plenaria extender en 10 minutos la plenaria.  
Hubo consenso en extender la plenaria por 10 minutos.

#### **Acuerdo SU N°033/ 2024**

**La Plenaria del Senado Universitario acuerda extender el tiempo de la sesión en 10 minutos.**

La senadora Berríos felicita a la señora Fabiola Divin más que la presentación por la organización tan acuciosa, rigurosa, detallista y porque en este mismo Senado, recuerda lo refractarios que fueron todos los dirigentes de la AFUCH, FENAFUCH, ACAUCH, etc. Y que pareciera que ahora están más sensibles o propositivos respecto a que se incorpore el teletrabajo que llegó y se va a quedar de todas maneras y la Universidad de Chile como otras universidades estatales y públicas, no puede estar marginada. Sobre los datos que se proveen sugeriría más prudencia, porque considera que es un grupo todavía pequeño en relación a toda la Universidad, pero sobre todo con muy poco tiempo y todo es muy referido a quienes están ejerciendo el teletrabajo, que son los más enterados, porque seguramente estaban muy atentos y su pega es posible de hacer fácilmente teletrabajable. En su experiencia en este período, es que la mayoría de las personas no tienen ni idea de que hay algunos que están en teletrabajo y se encuentran con que de repente hay un letrado que dice: *estoy en teletrabajo*. Le parece que hace falta que toda esa otra comunidad que siempre se entera como con el tiempo, vaya sabiendo y así tendrán datos más reales de lo que es el conjunto de individuos. Por lo mismo, considera que la encuesta es muy autorreferente, en el sentido de cómo están las personas y cómo les fue, etc., y no que tan bien le fue a la Universidad y sus funciones. Indica que lo está diciendo en corto, porque se imagina que no quieren que se alargue mucho más la sesión y porque algunos ya comentaron lo mismo.

Entonces felicitando y estando de acuerdo, apoyando totalmente que exista el teletrabajo, le gustaría que fuera más prudente el análisis de esos datos que todavía son precarios en el sentido que llevan muy poco tiempo y la gran comunidad en la Universidad está parcialmente enterada y las funciones son difíciles de medir. O sea, cuando se habla del seguimiento, este es un seguimiento más bien de gestión administrativa, pero no de las labores propiamente de una Universidad y como se están llevando. Entiende que es difícil medirla, pero esas son las que importan. Es cierto que cuando la gente está más feliz, funciona mejor, pero también el ideal es que vean en qué sentido esas funciones se traducen en mejor academia.

También se preguntaba como el senador Celis cuál es el máximo, cómo estimaría uno qué es el ideal. Opina que es difícil, porque no es lo mismo 4x1, 3x2 y considera que hay una gran cantidad de teletrabajo informal, entre los académicos, porque ellos no lo pueden dejar un día, por el tipo de trabajo, pero sí hay medias jornadas de teletrabajo y cosas de ese tipo. Por último, es cierto lo que consultaba la senadora Fresno, porque hay un tipo de funcionario que probablemente, si es que quiere algún día no ir, se va a sentir desmedrado que no tenga la opción del teletrabajo, porque son distintos tipos de labores, pero habrá que tener algo, no sabe si retribución, pero al menos un comentario del tipo de diferencia.

El senador Dockendorff dice tener una pregunta respecto al aseguramiento de la calidad de la enseñanza, porque los académicos podemos hacer varias cosas de manera remota en algunos tipos de investigación, pero tiene la impresión – el senador Celis le podrá corregir -, tiene la impresión de que uno pasa menos materia cuando hace clases virtuales, la calidad de la enseñanza se ve perjudicada y cómo dialoga esto en el caso de aquellos académicos que se acogen al teletrabajo con el retorno a la presencialidad y si al momento de hacer el trabajo que hicieron, que tiene una óptica del personal de trabajo, conversaron o tuvieron algún tipo de datos a la vista sobre cómo impacta en la calidad de la enseñanza el teletrabajo.

La senadora Canales se suma a la invitación que hizo el senador Celis, le parece muy pertinente que como Senado pueda colaborar en este proceso. Un comentario, porque el Senado Universitario es parte del proyecto piloto de teletrabajo. El Senado cuenta con 8 funcionarios/as, de los cuales 7 pueden ser parte de este proyecto, hay una funcionaria que no, porque sus actividades no están dentro de las que ya se han decidido cuáles son y cuáles no. Una de las cuestiones positivas que le toca como coordinadora de teletrabajo del Senado, se trata de grupo pequeño de 7 personas, la información que ha venido de servicios centrales ha sido muy expedita, ha sido muy clara. Por lo tanto, todos los procesos han sido muy fáciles de implementar. Por otra parte, una de las cuestiones positivas ha sido que nos permitió en conjunto organizar el trabajo y el horario fue definido en conjunto con el equipo para justamente dar una continuidad del servicio.

Y, considerando que el teletrabajo no significa no estar, sino que el trabajo, es decir, todas y todos, sabemos que estamos teletrabajando y disponibles y eso lo dice claramente el instructivo para reuniones, o sea, cualquier actividad que se requiera tener un contacto, el equipo siempre está disponible. Por lo tanto, les ha permitido profundizar en tener una organización de trabajo en equipo.

El senador Lavandero agradece a la señora Fabiola Divin por la presentación y señala que escuchó unas citas que dicen que hay 4.647 académicos, 12.973 funcionarios, por lo menos tiene la percepción y de esta pasar al dato duro, le gustaría que les enviara la evolución de la planta académica en los últimos 10 años y de funcionarios, porque por lo menos tiene la percepción que cada vez son menos académicos. De hecho, se han ido acogiendo muchos y por lo menos en su Facultad da la impresión de que al menos los funcionarios se han mantenido o subido, porque cuando habla con el director administrativo le dice: *necesitamos más gente*. Le gustaría que le enviara esas cifras de los últimos diez años para saber, porque la percepción es que cada vez a los académicos se les sobre exige más.

Lo segundo, contra todo pronóstico de lo que pensaban, la facultad para la docencia pregrado y posgrado hizo salas híbridas, pero lo sorprendente es que antes de la pandemia cuando partían la docencia asistía un 60, 70% de los estudiantes y al término terminaban como 30.

Hoy en día, sorprendentemente, prácticamente los índices de asistencia al comienzo y al final son prácticamente 90%. Claramente a los alumnos les gusta la actividad presencial y se tienen las cámaras y no se usan. Por lo tanto, aquí surge también este inconveniente que, muchas veces, los estudiantes demandan que la gente esté presencialmente y ellos privilegian eso. Por otro lado, contra toda tendencia que uno creería, muchas empresas, sobre todo extranjeras, con muchas personas jóvenes, pensaron que esto del teletrabajo iba a ser un significativo ahorro. Muchos vendieron oficinas, las redujeron, pero lo que se nota es que eso se está acabando y Zoom solicitó que fueran todos sus trabajadores de forma presencial y hay una serie de otras empresas equivalentes a Zoom que han sido suprimido o están suprimiendo o están de vuelta a la presencialidad en forma notable. De hecho, han establecido ciertas reglas, como no hacer teletrabajo los viernes. Entonces, le gustaría que se hiciera un análisis, por qué determinadas instituciones están tomando ese tipo de políticas. Otro tema que siempre ha sido conflictivo es el de las horas extras, normalmente siempre existió una presión de que haya más horas extras, pregunta si se ha hecho un estudio si las horas extras han disminuido producto del teletrabajo.

La señora Fabiola Divin agradece las palabras de la senadora Berríos e indica que para ellos también es un aliciente escuchar que se observa que este trabajo ha sido hecho con rigurosidad. En cuanto a lo que señala, efectivamente hay que ser muy prudente y llevan muy poco tiempo, no se está midiendo la productividad ni el nivel del trabajo. Ese es un tema que tienen que avanzar, el punto de que en teletrabajo y no en teletrabajo es algo que tienen que avanzar. Respecto al seguimiento a la labor de Universidad como dice la senadora Berríos es clave y ahí es un involucramiento de las autoridades, de la jefatura, si no está ese involucramiento es imposible que se pueda medir.

En cuanto al máximo estimable y ahí toma las palabras del senador Lavandero, hoy día no están en condiciones de decir un máximo estimable. Por otro lado, se ha visto que la hibridez es la modalidad que acompaña al teletrabajo, por todos los efectos negativos que pueda tener tanto personales como organizacionales y a nivel de cumplimiento de los objetivos. En ese sentido es necesario que eso se pueda monitorear y aún no lo pueden hacer.

Sobre lo expuesto por el senador Dockendorff respecto al aseguramiento de la calidad de la enseñanza, le parece que el aseguramiento de la calidad de la enseñanza es algo que les importa como DGDP, no obstante, opina que está en una Vicerrectoría que vela por eso y que como están recién partiendo, es un punto que deben ir viendo y nuevamente tomando las palabras del senador Lavandero, en términos de que, efectivamente, si uno mira la docencia de pregrado es eminentemente presencial por todas las razones señaladas y por sobre todo en los alumnos de los primeros años. Además, tiene varias condicionantes para poder ejercerse, sería ideal para algunos seguir haciendo Zoom y mirar esos académicos, si son los de postgrado, no han llegado a ver ese detalle, porque sinceramente con un mes de implementación en enero y lo que llevan de marzo, tenían que ser capaces de responder a los requerimientos de corto plazo. En cuanto a lo solicitado de la dotación, lo harán llegar y explica que eso lo ve la VAEGI a través de la Unidad de Análisis Institucional y Datos (UAID). De hecho, los datos que acá se expusieron fueron solicitados a esta unidad.

Agradece las palabras de la Vicepresidenta, senadora Canales, y agradece el apoyo del Senado y esta experiencia que ha contado de primera fuente en la implementación. Efectivamente hay que hacer un cambio cultural importante que no estar presente, no significa que no tengamos que responder al servicio que estamos entregando y es un tema que hay que mirar, porque como dice el senador Lavandero, si los estudiantes quieren estar

fundamentalmente presencial, tiene que estar funcionando la Secretaría de estudios, todas las unidades que prestan el servicio para que los estudiantes puedan desarrollar su labor.

Respecto a los viernes, es casi igual, pero tampoco es que haya un aumento ostensible entre los otros días de la semana, pero debe tener un punto o dos de diferencia. Señala que cuando esto está equilibrado, no es que haya un aumento sostenible de personas los viernes.

Sobre las horas extraordinarias, le encantaría poder hacerlo, pero todavía es incipiente, porque hay funciones que no son teletrabajables, probablemente puedan tener horas extraordinarias se van a mantener y personas que tenía pago de horas extraordinarias y como ahora están en teletrabajo, no tienen horas extraordinarias. Señala que como DGDP les gustaba mucho el dato, pero con este sistema que tienen ahora, por lo menos, pueden hacer ese análisis, buscando las funciones, etc. Indica que hoy no lo pueden hacer, porque les implica pedir mucha información a los organismos en términos de solicitar las horas extraordinarias de los últimos 3 meses, hacer el cruce con la dotación, mirar la modalidad, hay una serie de variables que ver.

La Vicepresidenta agradece a la señora Fabiola Divin y al señor Billy Fuentes por acompañarlos hoy y por la excelente presentación, porque le parece quedan muchas preguntas y que se irán respondiendo en la medida que se vaya implementando y avanzando este proyecto. Manifiesta que es probable que se vuelvan a encontrar para discutir este mismo tema en un tiempo más.

La Vicepresidenta señala que no habiendo más palabras solicitadas se cierra el punto.

Siendo las dieciocho horas con seis minutos, la Vicepresidenta levanta la sesión.

Leída el acta, firman en conformidad,

*Gladys Camacho Cépeda*  
*Senadora Secretaria*

*María Verónica Canales Lobos*  
*Vicepresidenta*

*GCC/FOY/PMG*