



**Universidad
de Valparaíso**
CHILE

**Dirección de Gestión
y Desarrollo de Personas**
Prorectoría

BOLETÍN INFORMATIVO DGDP

Boletín DGDP N°6, mayo 2024



**6 AÑOS ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA**

Gestión Institucional, Docencia de Pregrado
Investigación, Vinculación con el Medio y
Docencia de Postgrado

HASTA MARZO DE 2029



Editorial

La calidad de vida como eje de la gestión de personas, más allá de un slogan, es el énfasis que como equipo DGDP, estamos tratando de materializar desde un tiempo a esta parte. En esta edición del boletín, tratamos de dar cuenta de algunos hitos relevantes sobre la materia. En particular el avance en la implementación de la evaluación de riesgos psicosociales permitirá en el corto plazo tener, mediante un instrumento validado y administrado por la Superintendencia de Seguridad Social, aplicado al total de los integrantes de la comunidad universitaria, de manera de contar con un diagnóstico integral del estado de situación y a partir de allí adoptar aquellas medidas necesarias al efecto, dentro por cierto del marco institucional.

Relacionado con lo anterior, también nos encontramos en plena fase de implementación del sistema especial de registro de asistencia, coloquialmente conocido como teletrabajo. Lo hacemos en un contexto postpandemia, lo que significa un enfoque distinto, fuera de la lógica de la emergencia sanitaria, orientado a las funciones que efectivamente pueden ser efectuadas mediante el uso de tecnologías de información, por lo cual, razonablemente, no es aplicable a todas y todos. Será este año entonces el tiempo de evaluación con la perspectiva de, si se mantiene la autorización legal, poder mantener y perfeccionar el instrumento.

También en esta oportunidad, damos cuenta del trabajo conjunto y coordinado con la unidad de

medio ambiente, especialmente en lo que dice relación con apoyo en las visitas técnicas y levantamiento de información por parte de nuestra unidad de seguridad y salud laboral.

Finalmente la nueva coordinadora de la unidad de gestión de personas nos da cuenta de sus desafíos en esta nueva etapa laboral que comienza.

Esperamos entonces que en los próximos boletines, poder seguir dando cuenta de buenas noticias, orientadas todas, como dije, a la calidad de vida de todas y todos quienes conformamos la comunidad universitaria.

Juan Pablo Jaña
Director DGDP



UV trabaja intensamente en la prevención de riesgos psicosociales en su comunidad

La OIT ha definido los factores de riesgo psicosociales como las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.

Hace 50 años los factores de riesgo laborales más relevantes eran de tipo físico, químico, biológico o ergonómico. Hoy, sin que estos hayan desaparecido, cobran cada vez mayor importancia los factores de riesgo de tipo psicosocial laboral, es en atención a ello que desde la Unidad de Salud y Seguridad Laboral (USSL) de la universidad, se ha estado desarrollando un interesante trabajo desde una mirada preventiva, fortaleciendo a las distintas áreas que componen la administración de nuestra universidad con talleres relacionados al trabajo en equipo, comunicación efectiva, buen trato, etc. Talleres que han sido abordados por el área psicosocial del Instituto de Seguridad del trabajo (IST) en gestión con nuestra Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP).

Según Ismael Villarroel, Ingeniero en Prevención de Riesgos de la USSL, para llevar a cabo este trabajo es fundamental la participación y el interés de los trabajadores ya que el Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral / Salud Mental, se trabaja con un comité de aplicación paritaria integrado por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la institución y será este comité, con la asesoría del IST, quien estará a cargo de la implementación de dicho cuestionario.

Otra dificultad que ha tocado sortear según Villarroel, tiene que ver con que este cuestionario dada su complejidad, debe ser aplicado en cada centro de trabajo y la UV por su distribución territorial, está dividida en muchos centros de trabajo. Esta particularidad de nuestra universidad, ha obligado



Ismael Villarroel, Ingeniero en Prevención de Riesgos de la USSL

a generar Comités de Aplicación (CDA) en cada uno de ellos, resultando que la proyección de la aplicación del cuestionario a nivel total en nuestra universidad sea en un mediano plazo.

Teniendo en consideración las dificultades antes expuestas, en una primera etapa se ha estado trabajando en esta implementación en la Facultad de Farmacia, la Facultad de Humanidades y en el edificio Prorectoría; donde los Comités de Aplicación han logrado un trabajo de excelencia, demostrando un gran interés y compromiso en todo el desarrollo del protocolo. Por otra parte, en relación con el cuestionario, su aplicación ha permitido no solo responder, sino también como parte de lo que establece una de sus etapas, poder generar “Grupos de discusión” o “conversatorios” en rela-

ción con los resultados que arroja el cuestionario, pudiendo así, que los y las trabajadoras puedan analizar y proponer mejoras en conjunto de manera abierta en dicha instancia.

Finalmente, según la experiencia de Villarroel, queda un gran desafío para este año en curso y los que vengan por delante, pues como unidad han trabajado en un programa para continuar con esta implementación en las demás dependencias de la universidad y paralelamente seguir trabajando donde el cuestionario ya ha sido implementado, considerando que viene una reevaluación cada 2 años, y que a pesar de que la metodología de este instrumento tiene sus complejidades, tenemos el deber de priorizar la prevención en todos sus aspectos.

UV avanza en el cumplimiento de sus compromisos medioambientales

Por encargo del Rector de nuestra universidad, Osvaldo Corrales, en el marco de la “Red Compromiso con el Desarrollo Sustentable” asumido en la “Declaración de Compromiso por la Sustentabilidad de las Universidades Estatales Chilenas”. La Unidad de Salud y Seguridad Laboral UV en conjunto con la Unidad de Medio Ambiente y Sostenibilidad (UMAS), han llevado a cabo el Programa Piloto de “Gestión de Residuos Sólidos Inorgánicos”.

Para ello se ha estado trabajando en un importante levantamiento de información y acompañamiento en visitas técnicas a las distintas dependencias de la Universidad, labor que desde el inicio de este proyecto, ha sido liderado por la Coordinadora Yenny Olivares Henríquez y la Ingeniera Ambiental, Alda Vélez Pepe de UMAS, a quienes se a sumado el Ingeniero en Prevención de Riesgos, Ismael Villarroel Guzmán, de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral (USSL).

El Programa de Gestión de Residuos Sólidos, es un programa cuyo propósito es mejorar las condiciones de salubridad y calidad ambiental de los centros urbanos y rurales del país, a través de la

implementación de sistemas integrales y sostenibles para el manejo eficiente de residuos sólidos domiciliarios.

Por lo anterior, es que en el año 2023 se pudo inaugurar el primer Punto Verde (Punto de Reciclaje) de la UV en la Escuela de Ingeniería en Medioambiente, continuando así con la implementación de este punto, en la Escuela de Administración Hotelera y Gastronómica, en la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio, Facultad de Ciencias del Mar y Facultad de Medicina, trabajo que también estuvo colaborando Mauricio Larco Ampuero, Coordinador de la USSL.

Este Punto Verde tiene por finalidad no solo recolectar residuos, sino que generar una cultura sostenible por medio de charlas inductivas, entregando instrucciones precisas a la comunidad universitaria para el tratamiento previo del depósito. Es importante también mencionar que se cuenta con una empresa externa para el retiro segregado de estos residuos y así, por medio de esta gestión, se evita que esa cantidad de material que generamos como comunidad termine en algún vertedero, en el mar, o en cualquier otro lugar.

Nuestra principal labor como USSL, es promover la seguridad de las instalaciones y el buen uso

de los espacios, junto con proponer medidas de mejoras a futuro en temas de manejo de residuos, específicamente en lo que respecta al estudio de factibilidad de instalación de nuevos Puntos verdes en las distintas dependencias institucionales para este 2024.

Siendo coherente con el principio de Responsabilidad y Sostenibilidad, declarado en la política Institucional, este trabajo conjunto y de colaboración fortalece la triestamentalidad en un tema tan importante que aporta a la mejora de la educación superior.

“Asumimos plenamente los impactos ambientales que nuestras instituciones generen y nos comprometemos a implementar una creciente mejora en la gestión hacia campus sustentable. Nuestros campus serán utilizados como herramienta de aprendizaje para nuestras comunidades universitarias, promoviendo prácticas sostenibles en la cotidianeidad, reduciendo nuestra huella ecológica y aumentando nuestro desempeño ambiental institucional, generando espacios referentes y abiertos para toda la comunidad”.

Fuente: Declaración de Compromiso por la Sustentabilidad de las Universidades Estatales Chilenas.



UV en el proceso de implementar el reglamento sobre modalidad de prestación de servicios que permite eximir del control horario al personal (teletrabajo)

Con la total tramitación del decreto exento 159/2024, se aprobó el Reglamento sobre modalidad de prestación de servicios que permite eximir del control horario al personal de la Universidad de Valparaíso. Dicho cuerpo normativo, dictado en conformidad del artículo 65 de la Ley 21.526, contiene las normas generales y permanentes que permiten eximir del control horario a un porcentaje de la dotación de planta y contrata, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias de la universidad, mediante la utilización de medios informáticos.

En este contexto, entre los días 12 y 29 de marzo de este año, la Universidad abrió el proceso de postulación a esta nueva modalidad laboral a todo su personal académico y funcionario otorgando así la posibilidad de adscribirse al régimen híbrido de prestación de servicios.

Una postulación muy por debajo de lo que se esperaba.

Las postulaciones de la comunidad UV fueron ingresadas a través del portal UV, alcanzando un total de 299 postulaciones al final del proceso. El reglamento de teletrabajo establece que, para el caso de los funcionarios universitarios, la dotación máxima del personal de planta y contrata que podrán acceder a la modalidad será del 30% de la dotación total no académica de la Universidad, correspondiente a 397 plazas disponibles. y un 45% de la dotación del estamento académico, es decir 486 plazas disponibles, en el caso de los académicos. Al final del proceso de postulación llegaron 238 solicitudes de parte del personal de la planta funcionaria universitaria y solo 61 de parte de los académicos, número que está muy por debajo de lo que se esperaba.

Comisión de Análisis para la Selección.

Una vez concluido el proceso de postulación es, según el reglamento, una comisión de análisis la encargada de evaluar si los postulantes cumplen o no con los requisitos para acceder a la modalidad de teletrabajo, de acuerdo con la aplicación de los criterios de elegibilidad establecidos para cada estamento. Esta comisión está compuesta por el Rector, quien la presidirá, el Director de Gestión y Desarrollo de Personas, un abogado o abogada dependiente de Fiscalía General, en calidad de ministro de fe, un decano designado por el Rector, un representante del Consejo Académico, que es designado por el mismo Consejo y representantes de las diferentes asociaciones de funcionarios.

Criterios de Selección.

Katia Carrillo, Coordinadora de la Unidad de Desarrollo Organizacional de la DGDP, explica que para acceder al teletrabajo lo más importante era que la naturaleza de las funciones o tareas sean posibles de desarrollar, fuera de las dependencias de la universidad, y utilizando medios tecnológicos sin afectar la continuidad del servicio. Teniendo esto en cuenta, cuando la DGDP terminó con la recepción de las postulaciones, solicitó el pronunciamiento a las jefaturas superiores, sobre si las funciones del postulante eran posibles de realizar a distancia o por medios tecnológicos. Se consultó también si estos funcionarios tenían atención directa de usuarios internos o externos que por

su naturaleza deban efectuarse presencialmente. Una vez hecho este primer catastro, estos insumos fueron entregados a la comisión quien determinará si procede o no la autorización para optar al sistema de teletrabajo.



Katia Carrillo, Coordinadora de la Unidad de Desarrollo Organizacional de la DGDP. “Para acceder al teletrabajo lo más importante era que la naturaleza de las funciones o tareas sean posibles de desarrollar, fuera de las dependencias de la universidad, y utilizando medios tecnológicos sin afectar la continuidad del servicio”.

Criterios de Evaluación.

Si bien el llamado fue abierto para que todos y todas pudieran postular voluntariamente al teletrabajo, sin excepción, finalmente es la comisión la encargada de evaluar si los candidatos son aptos para esta modalidad. En primer lugar, se ve si las funciones se pueden desarrollar por medios tecnológicos. Sin embargo, como el número de postulantes, fue menor al cupo máximo, de acuerdo con lo indicado en el reglamento, la comisión solo examinará la naturaleza de las funciones como criterio de elegibilidad.

Una vez finalizado el trabajo de la Comisión, será la DGDGP la encargada de notificar el resultado de las postulaciones. En el caso de que el resultado sea favorable, el funcionario debe firmar el convenio de desempeño correspondiente. En el caso de que la postulación sea rechazada, el funcionario también será notificado vía acto administrativo, el que será susceptible de los recursos de reposición ante el Director de Gestión y Desarrollo de Personas y jerárquico en subsidio, cuya competencia corresponderá al Rector.

Una alternativa temporal al teletrabajo.

Como una alternativa al teletrabajo, el mismo reglamento establece un régimen especial y transitorio, aplicables, “para situaciones debidamente calificadas, derivadas de caso fortuito o de fuerza mayor, que estén justificadas en obligaciones de cuidado o de corresponsabilidad”. El o la funcio-

naria podrá a través de su jefatura elevar al Prorector, la solicitud de tener un régimen de trabajo especial de carácter temporal, siempre y cuando la naturaleza de las funciones lo permita. A esta modalidad se puede postular en cualquier momento del año, para lo cual el funcionario debe elevar la solicitud a su jefatura, quien, de estar de acuerdo la hará llegar al Prorector, con copia a la DGDGP, para su evaluación, acompañando la correspondiente documentación de respaldo.

Katia Carrillo nos comenta que para esto la DGDGP se encuentra elaborando un instructivo que explica este régimen especial y transitorio, el cual establecerá ciertas flexibilidades con un plazo máximo de seis meses año calendario, los cuales podrán ser continuos o discontinuos.

DGDP tiene nueva coordinadora en la Unidad de Gestión de Personas

Frente a una universidad cada día más compleja y con mayores desafíos, tanto internos como externos, la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) desde ya hace un tiempo ha comenzado un proceso de mejora y automatización de sus procesos internos para lograr mayor eficiencia y productividad, en vista a seguir cumpliendo a cabalidad y con excelencia las tareas encomendadas. Es así como, en este proceso y tras una serie de reestructuraciones al interior de la Dirección, asume Nicole Duarte Medina como Coordinadora de la Unidad de Gestión de Personas.

Nicole Duarte, tiene una larga historia en la UV, comenzó como beca de apoyo en su época como estudiante de Administración Pública, para luego convertirse en profesional de la ex División Académica, actual Vicerrectoría Académica donde se mantuvo hasta mediados del 2018 cuando a través de concurso interno se convirtió en profesional de capacitación en la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) donde se ha desempeñado hasta ahora que asume como Coordinadora de Unidad.

Esta nueva Coordinadora de la DGDP se tituló de Administradora Pública UV, cursó un Magister en Dirección Pública en la PUCV, posee dos Diplomados en temáticas de Gestión de Personas y variados cursos en gestión. En sus cada vez más escasos tiempos libres, disfruta de hacer trekking, de los viajes, el teatro y de la vida al aire libre.

Desafíos de una nueva coordinación

Según Nicole, uno de los mayores desafíos que debe enfrentar y que es parte esencial de su

función como Coordinadora de esta unidad, es el manejo del presupuesto de personal. En una universidad que va creciendo cada año; el poder balancear los gastos, ingresos y contrataciones es fundamental para lograr mantener el equilibrio presupuestario a nivel general. Por otro lado, le corresponde continuar con una serie de mejoras procedimentales que se venían gestionando en la unidad, ligadas a la modernización de procesos e incorporación de sistemas informáticos que faciliten el manejo de bases de datos, con el fin de contar con información más concreta que permita apoyar la toma de decisiones dentro de la Dirección. Todos estos nuevos estándares, sirven hoy para generar estadísticas y hacer proyecciones más precisas, respecto a las solicitudes remuneracionales y necesidades de contratación de la universidad.

Nuevos proyectos

Siguiendo la línea de los desafíos de continuidad, según Duarte, su idea es que los procesos dentro de la DGDP sean cada vez más automatizados. Para ello se encuentran con proyectos, algunos de ellos ya en marcha, como el de sistematizar las solicitudes de asignaciones en una plataforma que sea capaz de apoyar en la validación, procesamiento y vinculación con otros sistemas como FIN700 y SISDOC. Otro proyecto relevante, consiste en establecer modelos de ciertos actos administrativos, los que se puedan incorporar en una plataforma que, a partir de un formato tipo construido con información base, permita la generación automática del documento, con el objetivo de optimizar el tiempo de gestión en la emi-

sión y tramitación de actos administrativos. En el futuro, espera que también se puedan gestionar otros tipos de sistemas que faciliten el desarrollo de herramientas de control para vincular las asignaciones de mérito, de gestión o docencia con el cumplimiento de la jornada horaria, entre otros. Adicionalmente, otro tema que para esta nueva Coordinadora es relevante, está orientado a establecer una mayor vinculación con las y los encargados de personal y coordinadores administrativos de las facultades, en cuanto hacerlos partícipes en la actualización de los procesos existentes en la DGDP a través de reuniones o capacitaciones más periódicas, que contribuya a que el desarrollo de las funciones que ahí se realizan estén continuamente alineados con los procedimientos emanados desde nivel central, considerando que las y los encargados de personal son el primer acercamiento que tienen los funcionarios y funcionarias dentro de su misma unidad de trabajo para hacer consultas en materias de gestión de personas (permisos, jornada horaria, capacitación, tramitación de asignaciones, contratos, etc.), siendo su apoyo fundamental para optimizar el trabajo y descomprimir ciertos procesos y tiempos de respuesta.

Un sello en la coordinación

Finalmente, Nicole Duarte establece que hacer que los procesos sean más ágiles y sencillos dentro de la dirección, sobre todo pensando en la cantidad y variedad de documentación que ahí se tramita, considerando la profundidad y calidad del gran trabajo que realizan las analistas que forman parte de su unidad, es una característica

que le gustaría imprimir, pero no como un sello personal, sino como un modo de trabajo en que se valore, apoye y simplifique permanentemente las labores del equipo, lo que por supuesto derivará en un mejor servicio para toda la comunidad universitaria. Esto junto con herramientas que permitan contar con información más detallada y sistematizada que facilite la toma de decisiones y, por ende, disminuya los tiempos de respuesta de ciertas consultas o solicitudes. Por último, señala que: “sin duda, la implementación de nue-

vos sistemas en su inicio involucra gran tiempo y dedicación no sólo de la DGDP, sino que también de otras áreas como el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación y la Unidad de Modernización y Gestión de Procesos, quienes nos apoyan en el desarrollo de estos sistemas, pero el objetivo se encuentra enfocado en los logros que se obtendrán a largo plazo y en la mejora continua de las labores que desarrolla nuestra Dirección”.

Nicole Duarte, tiene una larga historia en la UV, comenzó como beca de apoyo en su época como estudiante de Administración Pública, para luego convertirse en profesional de la ex División Académica, actual Vicerrectoría Académica donde se mantuvo hasta el 2018 cuando a través de concurso interno se convirtió en profesional de capacitación en la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) donde se ha desempeñado hasta ahora que asume como Coordinadora de la Dirección.





6 AÑOS ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA
Gestión Institucional, Docencia de Pregrado
Investigación, Vinculación con el Medio y
Docencia de Postgrado
HASTA MARZO DE 2029



BOLETÍN INFORMATIVO **DGDP**

Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
Prorectoría
Universidad de Valparaíso

Boletín DGDP N°6, mayo 2024