



**Universidad
de Valparaíso**
CHILE

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

BOLETÍN INFORMATIVO DGDP

Boletín DGDP N°3, mayo 2023



**6 AÑOS ACREDITADA
NIVEL DE EXCELENCIA**

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

HASTA MARZO DE 2029



Comisión Nacional
de Acreditación
CNA-Chile

Editorial

El año 2023 comenzó con la noticia del resultado del proceso de acreditación institucional, noticia que nos llena de orgullo a todas y todos quienes formamos parte de la comunidad universitaria pues hemos sido todos y todas quienes, desde cada uno de nuestros roles y responsabilidades, los que aportamos en la obtención de ese justo reconocimiento.

Además, para la DGDP en particular, el inicio de este año ha significado poner los esfuerzos en procesos ya consolidados, pero no menos complejos y en nuevos desafíos a partir cambios legislativos relevantes. De esta manera queremos dar cuenta del proceso de incentivo al retiro en curso, siempre complejo pero que sigue siendo una alternativa de justo reconocimiento de los años entregados al progreso de la institución. Por otro lado, la entrada en vigencia de la muy esperada ley “TEA”, plantea una serie de desafíos desde la administración que optamos por darle un curso institucional, lo más claro posible, con el objeto de que tenga una aplicación exenta de dificultades. Finalmente, a partir del contexto general que estamos viviendo estimamos necesario repasar ya actualizar los conceptos centrales en materia de accidentes del trabajo.

Juan Pablo Jaña
Director DGDP



Universidad de Valparaíso comienza proceso 2023 de retiro voluntario

Durante el 2022 aumentaron en un 73% las postulaciones de directivos, académicos y profesionales y en un 7% entre personal no académico ni profesional.

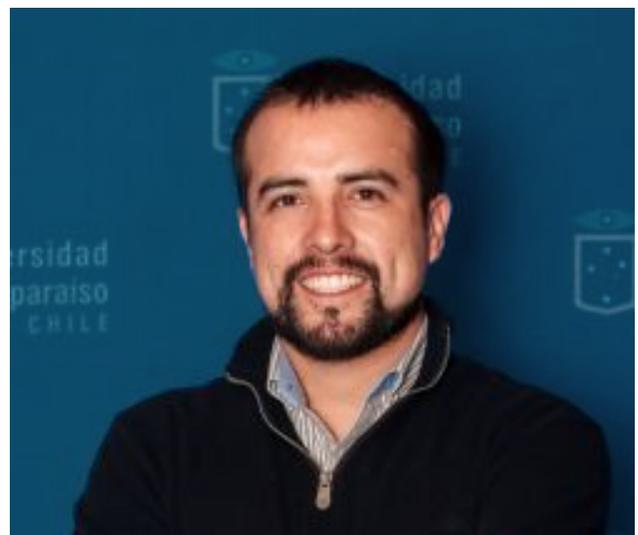
El uno de marzo comenzó un nuevo proceso de postulación para todos quienes cumplan los requisitos para acogerse a la Ley de Retiro Voluntario establecidos en la Ley 21.043 para directivos/as, académicos/as y profesionales y 20.996 para personal no académico ni profesional. Este Proceso se encontrará abierto hasta el último día hábil del mes de agosto.

Qué es la Ley de Retiro Voluntario y quién puede postular?

La ley de Incentivo al Retiro es una bonificación adicional que otorga el Estado al personal de las Universidades del Estado, que se encuentren afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), y que se determina en base a los años de servicios en la Universidad y en proporción a la jornada de trabajo.

Puede postular, según lo establecido en la ley 21.043, todo el personal académico, profesional

no académico y directivo, afiliado al sistema de AFP, y con a lo menos 10 años de experiencia laboral en la Universidad de Valparaíso, que se encuentre en edad legal de jubilación (entre 60 y 65



Pese a que siempre hay aspectos que mejorar en la ejecución, como DGDP estamos contentos de haber asumido nuevamente los desafíos que imponen estas leyes especiales”



“Durante los meses de mayo y julio, La DGDP realizará charlas sobre los beneficios de acogerse a la Ley de Incentivo al Retiro”

años las mujeres y 65 años los hombres) siendo el mismo requisito el que se aplica, según lo establecido en la ley 20.996, para el personal no académico ni profesional.

Aumento de postulación durante el 2022 y casi un cien por ciento de beneficiados en el proceso.

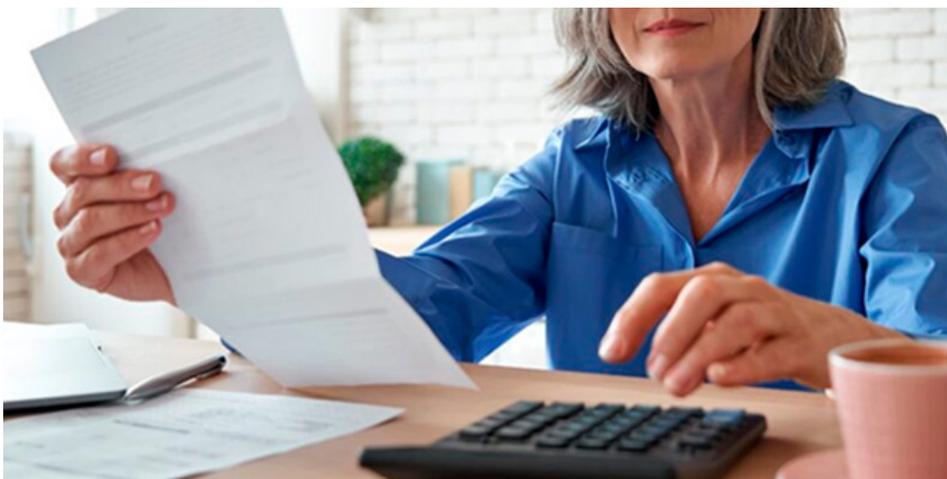
Para el proceso 2022 La Universidad de Valparaíso presentó 59 postulaciones correspondientes a directivos/as, académicos/as y profesionales, lo que representó un incremento del 73% en los postulantes respecto del proceso anterior. A pesar de esto, y en base a las postulaciones realizadas por el total de Universidades del Estado, el Ministerio de Educación informó el otorgamiento de 59 cupos para la Universidad de Valparaíso, es decir, para todos los postulantes.

Por otra parte, respecto de personal no académicos, la universidad presentó 44 postulaciones, un 7% más que en el año 2021 y en base a las postulaciones realizadas por el total de Universidades del Estado, el Ministerio de Educación informó el otorgamiento de 35 cupos para la Universidad de Valparaíso. Sobre este hecho, Henry Wachtendorff, Coordinador de la Unidad de Gestión de Personas (UGP) y profesional a cargo de este proceso, se mostró tranquilo y comentó que “en el caso de la ley 20.996, donde solo se recibieron 34 cupos de un total de 44 postulaciones, seguramente se materializarán desistimientos, particularmente de quienes pueden seguir postulando en los procesos siguientes y esto podría asegurar que al final del proceso nadie quede sin cupo”.

Mejor y más información y apoyo para todos este 2023.

Frente al proceso en general Henry Wachtendorff manifestó que, pese a que siempre hay aspectos que mejorar en la ejecución, como DGDP se encuentran contentos de haber asumido nuevamente los desafíos que imponen estas leyes especiales, que buscan, por una parte, reconocer la trayectoria laboral del personal de las Universidades del Estado que se jubila y, por otra, compensar de alguna forma el daño previsional asociado al cambio de sistema previsional (DL N°3.500, de 1980).

Para este nuevo proceso, la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) durante los meses de mayo y julio realizará charlas sobre los beneficios de acogerse a la Ley de Incentivo al Retiro, e invitará toda la comunidad a participar y resolver inquietudes sobre esta importante etapa del ciclo laboral. Es importante destacar que toda la información está disponible en el sitio web <https://dgdg.uv.cl/>.



“Durante el proceso 2022 bajo la ley 24.043 un 64% de las postulantes fueron mujeres, número aún mayor para la ley 20.996 donde la postulación femenina alcanzó un 77%”

UV se pone en movimiento para asegurar el total respeto e implementación de la nueva Ley TEA

El día viernes 10 de marzo, tras ser publicada en el Diario Oficial, entró en vigencia la Ley N° 21.545 que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación, más conocida como Ley TEA.

Una nueva normativa para asegurar el derecho a la igualdad.

Dicha ley pretende asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con trastorno del espectro autista (TEA), eliminando así cualquier forma de discriminación.



La nueva normativa, además, promueve un abordaje integral de dichas personas en el ámbito social, de la salud y de la educación, junto con concientizar a la sociedad sobre esta temática. Lo anterior, sin perjuicio de los demás derechos, beneficios o garantías contempladas en otros cuerpos legales o normativos y en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

En qué consiste la Ley TEA y cómo me beneficia.

La Ley, establece una serie de principios y definiciones como, por ejemplo, persona con TEA. Se dispone nuevos principios a los que deberá sujetarse el cumplimiento de esta ley: trato dig-

no, autonomía progresiva, perspectiva de género; intersectorialidad, participación y diálogo social; detección temprana, seguimiento continuo y neurodiversidad. También contempla medidas en contra de la discriminación arbitraria.

Para Juan Pablo Jaña, Director de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP) es importante resaltar que: “Sin perjuicio de la relevancia de la totalidad de las temáticas que aborda la norma legal, como universidad nos es relevante destacar el reconocimiento de la existencia de personas que ejercen la labor de cuidadoras de personas con TEA”.

En este sentido, se establece que las y los funcionarios/os que sean padres, madres, progenitores



“El acta de promulgación fue firmada el día 2 de marzo, por el Mandatario, además de las y los ministros de Desarrollo Social y Familia, Giorgio Jackson; Educación, Marco Antonio Ávila; y Salud, Ximena Aguilera”



o tutores legales de menores de edad -debidamente diagnosticados con Trastorno del Espectro Autista- se encuentran facultados para concurrir a emergencias que afecten su integridad, en los establecimientos educacionales donde asistan a cursar su enseñanza parvularia, básica y media. Estas asistencias a los establecimientos educacionales, serán consideradas como trabajado para todos los efectos legales, por ende, no procederá efectuar el descuento de las remuneraciones ni ser fundamento para un procedimiento disciplinario.

En otras palabras, se reconoce la necesidad de acompañar a estas niños, niñas y adolescentes por parte de sus madres, padres o tutores, sacándolos de la lógica tradicional de los permisos administrativos que se regulan en el estatuto.

Cómo informo de mi situación para quedar bajo el resguardo de esta nueva ley.

Mientras no se cuenten con instrucciones específicas de la Contraloría General de la República, es indispensable que la funcionaria/o proceda a dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista. Para estos efectos la Dirección del Trabajo, pone a disposición de la comunidad el formulario para dar debido cumplimiento al aviso señalado (https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-123868_recurso_1.pdf)

En este sentido Juan Pablo Jaña señaló que “Como Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, se está elaborando un marco instruccional específico para su implementación en la Universidad, el cual será debidamente socializado, con el objeto de que podamos, como comunidad universitaria, hacernos parte de una temática necesaria e imprescindible”.

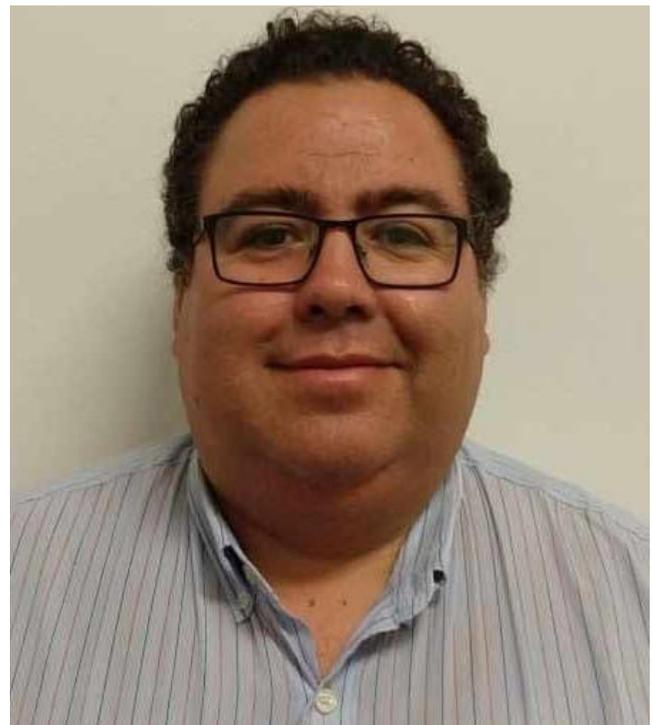
Qué hacer y dónde ir en caso de sufrir un accidente laboral

Día a día como trabajadores nos vemos enfrentados a un sin número de tareas propias de nuestras responsabilidades labores, las que realizamos con normalidad y a veces incluso de manera rutinaria y sin detenernos a pensar en ellas. Salir de casa, recorrer la ciudad, utilizar la locomoción colectiva o nuestro propio medio de transporte para llegar a nuestro lugar de trabajo o para volver de este, son actividades que forman parte de nuestra rutina diaria, así como caminar, subir o bajar escaleras, cargar cosas o simplemente sentarnos tras una pantalla. Todo esto es normal y rutinario hasta que nos vemos enfrentados a un accidente o a una enfermedad, durante o provocado por nuestras labores diarias, que viene a alterar la tranquilidad de nuestras vidas. En ese sentido, saber qué hacer, a quién recurrir o cómo actuar frente a esos momentos de aflicción es parte de nuestras responsabilidades, pero también de nuestros derechos como trabajadores.

Con el fin de contestar cada una de estas dudas, conversamos con Mauricio Larco, ingeniero en Prevención de Riesgos de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP). Mauricio es además Diplomado en Gestión de Sustancias y Residuos Peligrosos, Diplomado en Docencia Universitaria y Diplomado en Marketing Digital y Gestión Estratégica.

Un Seguro Social que existente desde 1968

Para Larco lo primero que es importante saber, es que como trabajadores estamos protegidos desde 1968 por la Ley 16.744 la cual asegura que: “Todos los/as trabajadores/as dependientes, tanto del sector privado, como del sector público, y los trabajadores independientes que cotizan, estarán protegidos por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”.



“Mauricio Larco, Ingeniero en Prevención de Riesgos de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas (DGDP)”



Este seguro social implica que sus prestaciones son iguales para todos y su financiamiento no es de cargo del trabajador, sino de la entidad empleadora, a través de una cotización básica que es del 0,9% de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores (se añade un 0,03% que financia la Ley SANNA).

El seguro social es administrado por tres tipos de organismos. Uno es público, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), luego están los organismos privados, que son las mutualidades de empleadores (IST, ACHS, CChC) y finalmente la administración delegada, en la que el seguro es administrado por empresas de mayor envergadura. La Universidad de Valparaíso, se encuentra adherida al Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

¿Cuáles son las prestaciones de este Seguro Social?

Las prestaciones que da el seguro no son solo médicas, sino también técnicas y económicas. Las prestaciones técnicas las entrega la mutualidad a través de actividades preventivas, como capacitaciones, inspecciones en terreno, evaluación de riesgos, exámenes ocupacionales, entre otras. Las prestaciones económicas se otorgan según los días perdidos que el trabajador tenga producto del evento ocurrido (en el caso de la universidad, esta paga el sueldo íntegro a sus funcionarios y es ella la que se encarga de recuperar los costes con la mutualidad) y están las prestaciones médicas que se entregan hasta la curación completa de la persona accidentada o con enfermedad laboral. La re-



Encuentra los centros de atención del IST en ist.cl/centros-de-salud/ o llamando al 800204000 para emergencias médicas o al 6005840000 para informaciones.

gulación y fiscalización de este seguro está a cargo de la Superintendencia de Seguridad Social.

¿Bajo qué contingencias opera el seguro social?

Primera contingencia: Un accidente del trabajo está definido por el artículo 5 de la ley como toda lesión que una persona sufra causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Esta lesión puede ser física o psíquica y a cualquier parte extendida del cuerpo (prótesis, lentes, etc).

Los accidentes “a causa” del trabajo, son aquellos que se producen directamente por la ejecución del trabajo realizado y “con ocasión del trabajo” quiere decir que existe una relación mediata o indirecta con el trabajo realizado.

Segunda contingencia: Accidentes del trayecto: Estos son aquellos que ocurren en el trayecto directo de ida o de regreso entre la habitación (lugar donde se pernocta) y el lugar de trabajo.

Aquí también se incluyen los accidentes que ocurren en el trayecto directo de un trabajo a otro, aunque sean distintos empleadores y quien los asume es el destinatario.

Es relevante saber que, en el caso de los accidentes de trayecto, no importa el medio de transporte y no hay tiempo que lo limite. Para ello debe haber pruebas fehacientes: informe o parte de la asistencia, parte de carabineros u otros medios o una declaración coherente con lo sucedido.

Tercera contingencia: Enfermedades profesionales. Aquellas causadas de manera DIRECTA por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona que le produzca lesión o muerte. El listado de enfermedades profesionales está contenido en el decreto 109 de la Ley 16.744.

¿Cómo se activa el seguro?

Finalmente es importante saber que para que opere

el seguro, usted debe ser atendido por la mutualidad que le corresponda o ser derivado a ella tras una atención primaria o de urgencia. Ahí junto con los procedimientos normales de la atención, se debe haber una denuncia individual de accidente del trabajo (DIAT) o Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP).

Prevención de Riesgos de hechos delictuales y cobertura del Seguro de accidentes del trabajo

Para efectos de la cobertura de Ley 16.744 art 5 la lesión que sufra el trabajador a causa o con ocasión de sus labores, puede ser de naturaleza física y/o psíquica.

Por lo tanto, en primera instancia todo/a funcionario/a que sufra un hecho delictual con ocasión de su trabajo (por ejemplo, personal de terreno que se desplaza de un recinto universitario a otro, cualquiera sea su medio de transporte) está cubierto por el seguro. También estarán cubiertos los eventos ocurridos entre el desplazamiento desde la habitación al lugar de trabajo y viceversa, y los ocurridos en el traslado entre el lugar de trabajo y aquél en que el funcionario/a toma su colación.

Sin embargo, queremos enfatizar que quedarán excluidos del seguro todos aquellos eventos ocurridos en la vía pública en que el/la funcionario/a efectuaba un trámite de naturaleza particular y sin relación con sus funciones (por ejemplo, concurrencia al banco, compras de alimentos fuera del horario de colación y similares), lo que se asumen por su propia cuenta y riesgo.

A continuación, se exponen recomendaciones de cuidado para funcionarios/as, en especial en hechos delictuales que pueden suceder en la vía pública y a la entrada de los recintos universitarios.

- Evitar salir innecesariamente del recinto universitario.
- Mantener la atención a lo que sucede en los alrededores.
- Evitar contestar llamadas o enviar mensajes de texto al caminar o mientras se está a la espera del transporte público.
- Si se usa el smartphone para escuchar música procurar mantenerla en un volumen que permita estar alerta mientras sea necesario.
- Si se estima que la salida del recinto universitario se producirá cuando ya está oscuro, se debe prever el ir acompañada/o. Si esto no es posible, mantenerse en lugares con iluminación y cerca de otras personas que estén circulando.
- Para enfrentar de mejor forma un hecho delictual, todo/a funcionario/a debe tener presente:

- Jamás oponer resistencia a los delincuentes ni ejecutar acciones que puedan poner en riesgo su vida o la de otros.
- Obedecer las instrucciones de los delincuentes, intentando mantener la calma en todo momento.
- Memorizar algunos rasgos individuales de los delincuentes.
- Prestar atención al color de pelo, edad, peso, estatura estimada y vestimenta.
- Una vez que los delincuentes se retiren del lugar, contactarse de inmediato con Carabineros de Chile (133) y/o a la Policía de Investigaciones (134).
- Si existen lesionados de gravedad llamar inmediatamente al número de emergencia de la Asistencia Pública (131) o IST (800204000)



“Evitar contestar llamadas o enviar mensajes de texto al caminar o mientras se está a la espera del transporte público”.

Influenza Aviar, qué hacer y cómo prevenir

La aparición de casos de la Influenza Aviar en Chile y particularmente en la región de Valparaíso ha generado alarma en la población, especialmente entre quienes trabajan en relación o vinculados con aves y mamíferos marinos. Consultamos a los especialistas del Instituto de Seguridad del Trabajo al respecto y junto con reforzar la idea de la prevención nos hicieron las siguientes recomendaciones:

¿Qué es la Influenza Aviar?

La Influenza Aviar es una enfermedad infecciosa de las aves, causada por cepas A del virus de la Influenza. Se conocen 15 subtipos de virus que infectan a las aves, lo que representa un amplio reservorio de virus gripales potencialmente circulantes en estas poblaciones. Las aves acuáticas migratorias, en particular los patos salvajes, constituyen el reservorio natural de los virus de la Influenza Aviar, aunque son muy resistentes a la infección. Las aves de corral en cambio, en particular los pollos y los pavos, son especialmente vulnerables. El contacto directo o indirecto de las aves domésticas con las aves acuáticas migratorias salvajes se ha citado como una causa frecuente de epidemias. Los mercados de animales vivos son otro eslabón importante en la propagación de esas epidemias. Adicionalmente, la propagación de la infección entre las aves, aumenta la probabilidad de una infección directa del ser

humano. Los virus de Influenza Aviar no suelen infectar a otros animales aparte de las aves y los cerdos. El primer caso de que se tiene noticia de infección humana, se produjo en Hong Kong en 1997, cuando la cepa H5N1 causó una enfermedad respiratoria grave a 18 personas, seis de las cuales fallecieron. Dicho acontecimiento alarmó a las autoridades sanitarias, pues demostraba por primera vez que un virus de la Influenza Aviar podía transmitirse directamente al ser humano y causar una enfermedad grave, con alta mortalidad. Actualmente, hay presencia del virus en 12 regiones, excepto Región Metropolitana, Los Ríos, Aysén y Magallanes.

¿Dónde podría contraer la Influenza Aviar?

El mecanismo de contagio podría producirse sólo en caso que una persona tome contacto a través de la vía respiratoria o mucosas (ojos, boca), con secreciones respiratorias y excrementos contaminados de aves o mamíferos infectados con virus de la Influenza Aviar.



¿cuáles son los síntomas en humanos?

Son similares a los de una influenza (gripe), pero debe existir el antecedente de contacto con secreciones respiratorias y/o excrementos contaminados de aves infectadas con Virus de la Influenza Aviar, se caracteriza por fiebre mayor de 38° C, de 2 a 5 días de duración, acompañado de dolor de cabeza, dolores articulares y musculares, escalofríos, decaimiento, romadizo, dolor de garganta y tos intensa, inicialmente seca, pero que luego se hace húmeda, y que rápidamente se agrava, pudiendo desarrollar insuficiencia respiratoria.

¿Qué hacer en caso de sospecha de animal infectado con Influenza Aviar?

Frente a la sospecha de aves enfermas con Influenza Aviar, prohibir la entrada del personal a la faena, avisar al Servicio Agrícola Ganadero y comenzar inmediatamente con la aplicación del Manual Operativo de Manejo de Influenza Aviar (SAG, Departamento de Protección Pecuaria, Subdepartamento Defensa Pecuaria, 2002). Dada la información de la Autoridad Sanitaria en cuanto a mamíferos infectados en el litoral de Chile, se indica evitar contacto con lobos marinos, ya sea al alimentarlos sin autorización como por actividades recreacionales, y mantener a lo menos dos metros de distancia respecto de estos animales.

Evitemos la propagación del virus

INFLUENZA AVIAR

No toques Reporta

RECUERDE

En caso de sospecha de Influenza Aviar, avise de inmediato a la oficina SAG más cercana
 llame al 2 2345 1100
 Whatsapp: +56 9 6908 9780
 o escribanos a:
oficina.informaciones@sag.gob.cl
 Infórmese en:
www.sag.cl



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°3, mayo 2023