



**Universidad
de Valparaíso**
CHILE

**Dirección de Gestión
y Desarrollo de Personas**
Prorrectoría

BOLETÍN INFORMATIVO DGDP

Boletín DGDP N°5, enero 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

El presente boletín se entrega a la comunidad universitaria ad portas del receso universitario, pausa necesaria luego de un año 2023 intenso para todas y todos, y es por esta razón que nos pareció interesante relevar, por una parte, el inicio de las funciones de una nueva unidad de la DGDP, orientada, como su nombre lo indica, al desarrollo organizacional. Si bien los desafíos son varios y muy exigentes, tenemos plena convicción de que las capacidades profesionales instaladas y el liderazgo de su encargada estarán a la altura de las circunstancias.

En ese mismo sentido, el avance en materia de aplicación del nuevo protocolo de evaluación de riesgos psicosociales (CEAL-SM), ha permitido ya generar una modalidad de trabajo que nos pone en condiciones de, durante el año 2024, avanzar sostenidamente en la meta de aplicar el instrumento en todas y cada una de las dependencias universitarias y de esta manera tener una evaluación validada del estado de situación a nivel general de la universidad.

Por otro lado, y siempre en el contexto de las medidas de modernización, daremos cuenta de los avances en la implementación del denominado E-PERSONAL, pues como explica su encargada, la marcha blanca y las capacitaciones programadas para el mes de marzo, permiten planificar su en-

trada en funcionamiento íntegro durante el primer semestre de 2024.

Finalmente, les queremos desear a todas y todos un reparador descanso, en el receso universitario que nos permita acometer las tareas del año 2024 con optimismo y con el permanente compromiso demostrado por quienes componemos la Universidad de Valparaíso.

Juan Pablo Jaña
Director DGDP



Para mejorar el desempeño y el bienestar de funcionarios y funcionarias ya está en funcionamiento la nueva Unidad de Desarrollo Organizacional

“Hay muchas expectativas puestas sobre la UDO, este desafío debe ser llevado adelante con mucha responsabilidad haciéndose cargo del alineamiento con la estrategia institucional que se ha definido para los próximos años”.

Durante el último trimestre del recién finalizado año 2023 comenzó a funcionar en la DGDP la nueva Unidad de Desarrollo Organizacional (UDO) a cargo de la administradora pública Katia Carrillo, con quien conversamos sobre cuáles son los objetivos, utilidades, área de desarrollo y beneficios para la comunidad universitaria de esta nueva unidad.

Sobre qué es esta nueva Unidad de Desarrollo Organizacional, Katia define su función como la de mejorar el desempeño y al mismo tiempo el bienestar de los funcionarios, utilizando diferentes políticas de gestión de personas, con estrategias y acciones que vayan en sincronía con los objetivos estratégicos de la universidad. Por otro lado, se

deben hacer cargo del reclutamiento y selección de personal, atracción de capital humano, capacitaciones, evaluación de desempeño, licencias médicas y jornada laboral.

Como áreas nuevas, en la unidad tienen como objetivo comenzar a fortalecer y profundizar en todo lo que tiene que ver con clima laboral, trabajando temas como calidad de vida e inclusión laboral.

Según comenta Katia, la mayoría de estos temas no son necesariamente nuevos, pues ya se trabajaban en otras instancias como la desaparecida Unidad de Apoyo a la Gestión donde se veían las capacitaciones o los temas relacionados con licencias médicas o jornada laboral. Al mismo

tiempo, la unidad de Gestión de Personas se hacía cargo del reclutamiento y selección, así como la evaluación y desempeño y los temas de inducción. Por su parte los temas relacionados con clima laboral, estaban de algún modo, en manos de los prevencionistas de riesgo, pero no eran abarcados como un área en específica en sus funciones.

Aunque todo lo anteriormente descrito como parte de las labores de esta nueva Unidad de Desarrollo Organizacional, es vital para su funcionamiento, el principal mandato que esta sustenta es el alineamiento estratégico con el proyecto de la Universidad de Valparaíso, tanto así, que según nos comenta su nueva coordinadora, como parte del concurso, en su postulación al cargo, debió presentar un proyecto de plan estratégico para los próximos 10 años, que obviamente debía estar alineado con el proyecto de la Universidad.

En este contexto Katia comprende que hay muchas expectativas puestas sobre la UDO y que este desafío debe ser llevado adelante con mucha responsabilidad haciéndose cargo del alineamiento con la estrategia institucional que se ha definido para los próximos años, con todos sus desafíos y proyectos, pero hace hincapié en que hay que poner un gran acento en el poder acoplarse a la cultura organizacional UV, una cultura de trabajo colaborativo y de respeto que debiera impregnar todos los procesos que se vienen para esta nueva unidad.

Otro gran desafío que se propone sortear la UDO a través de su coordinadora, es el mejoramiento de la comunicación. En este sentido Katia reconoce

que a veces cuesta llevar el mensaje a todas y a todos porque, entre otras razones, los canales de difusión son diversos y el público objetivo es muy variado. Sin embargo, entiende como necesario que todos los procesos de la DGDP, así como de esta nueva unidad, deben tener etapas de socialización, de discusión y de sensibilización y para eso hay que modernizar y bien utilizar medios como la página web y otros en los que ya se encuentran trabajando con el fin de mejorar sustancialmente las comunicaciones, entendiendo que, para lograr este proyecto colaborativo y participativo, esta mejora es crucial.

Entendiendo la finalidad de esta nueva unidad, el diagnóstico y la nueva impronta que Katia le quiere dar, era importante saber cuáles son las fortalezas con las que se encuentra para llevar adelante este desafío y en este sentido no duda en destacar el fortalecimiento que se ha llevado a cabo los años anteriores en el área de reclutamiento y selección, destacando que ha habido planes de fortalecimiento del cuerpo académico que han ido por la mejora de los indicadores institucionales, así como también el trabajo realizado con el reclutamiento académico que es algo que se encuentra totalmente consolidado a nivel institucional.

Finalmente, sobre las urgencias de la UDO, Katia destaca el trabajo que ya se encuentran realizando sobre el estudio y preparación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño, Para el cual se contará con la asesoría del Servicio Civil, en el marco del convenio de colaboración suscrito con la universidad. Pero también lo entiende como un tema de largo aliento donde la gestión, la modernización y la comunicación serán fundamentales.

Otra área que resulta importante priorizar es la relacionada con los liderazgos en la Universidad, entrenando liderazgos, capacitando jefaturas y entregándoles las herramientas para poder ser gestores de gestión de personas en sus equipos de trabajo. Otro punto que Carrillo considera urgente de comenzar a trabajar es el relacionado con clima e inclusión laboral, siendo para esto fundamental hacer un levantamiento sobre los funcionarios y funcionarias para tender a las políticas necesarias para velar por su inclusión y garantizar el cumplimiento de diferentes leyes, más allá del cumplimiento de la dotación del uno por ciento, siendo una materia que la unidad va a comenzar a trabajar con los diferentes actores institucionales involucrados.

Respecto a lo que tiene que ver con clima laboral, el acento está puesto en lo que tiene que ver con las acciones de difusión y sensibilización en la materia, incluyendo las definiciones de buenas prácticas laborales de la administración del Estado y lo referente al código de ética de la Universidad de Valparaíso. Trabajo que según nos dice Katia, se tiene que hacer no solamente desde la DGDP, sino colaborativamente en mesas de trabajo con representantes de toda la universidad.



Katia Carrillo

Administradora Pública de la Universidad de Valparaíso desde donde egresó el año 2017, posteriormente cursó un diplomado en Gestión de Personas y Organizaciones. Ingresó a la UV en 2018, trabajando como apoyo en la DGDP, donde posteriormente comenzó labores como analista de gestión de personas. El año 2019 Pasó al área de reclutamiento y selección de personal, tramitando concursos tanto académicos como no académicos y haciéndose cargo de la evaluación de desempeño de las funcionarias y funcionarios que están afectos al estatuto administrativo, labor que desempeñó hasta este 2023, cuando postuló vía concurso interno, al cargo de Coordinadora de la nueva Unidad de Desarrollo Organizacional (UDO), que es el cargo que ocupa actualmente.

Con la participación de funcionarios y académicos, la UV trabaja en un plan para mejorar la salud mental de sus trabajadores

Durante el 2023, iniciaron las evaluaciones en la Facultad de Humanidades, Facultad de Farmacia, Facultad de Derecho y la Prorectoría, con funcionarias y funcionarios ejecutando un rol activo en los Comités de Aplicación.

Según el informe 2022 de “seguridad y salud en el trabajo” realizado por la Superintendencia de Seguridad Social, dos de cada tres trabajadores que presentaron una enfermedad profesional de origen laboral, es decir el 67%, estaban relacionadas a enfermedades de salud mental. Esto motivó a que, en octubre del mismo año, el Ministerio de Salud publicara en el Diario Oficial la Resolución Exenta N° 1.448, con la cual actualizó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, dejando sin efecto la Resolución Exenta N° 1.433 del año 2017 del Ministerio de Salud.

Esto tuvo como consecuencia que el Protocolo basado en SUSESO ISTAS 21 (instrumento de

evaluación de riesgos psicosociales) dejara de utilizarse y desde el 1 de enero del 2023 comenzará a operar un nuevo y único instrumento de medición, denominado “Cuestionario de evaluación de ambiente laboral –Salud mental CEAL-SM/SUSESO”, incorporando un nuevo “Manual del método cuestionario CEAL-SM / SUSESO”, el cual establece las bases metodológicas para la evaluación y gestión del riesgo psicosocial en los centros de trabajo de las empresas y organizaciones sujetas a la Ley N° 16.744.

Las actualizaciones que han sido introducidas en esta temática, cuyo objetivo primordial es contribuir a que los ambientes laborales potencien po-

sitivamente la salud mental de sus trabajadores, son el producto de las experiencias y aprendizajes de la aplicación del anterior protocolo desde su oficialización en el año 2013, y además se toman en cuenta las variaciones que ha experimentado el mundo laboral.

Un aspecto importante que incorpora el nuevo instrumento, es que se modifica el rol del trabajador en el proceso, disponiendo que éste debe formar parte de las evaluaciones de riesgo psicosocial en sus centros de trabajo y ser vigilante activo de los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo. Otro aspecto interesante es que se incorporan al proceso de evaluación los trabajadores a honorarios, siempre y cuando tengan 6 meses o más desempeñándose en la organización.

En el caso de la Universidad de Valparaíso, durante el 2023, inició las evaluaciones en la Facultad de Humanidades, Facultad de Farmacia, Facultad de Derecho y la Prorectoría, con funcionarias y funcionarios ejecutando un rol activo, por ejemplo, participando en los Comités de Aplicación (responsables de liderar el proceso), con la asesoría de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral dependiente de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, además del Instituto de Seguridad del Trabajo.

Para Mauricio Larco, Prevencionista de Riesgos de la UV, si bien la cifra del informe 2022 es enorme, lo positivo es que esto ha sido gestionado de forma preventiva a través del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales que entró en vigencia en enero del 2023 y que la universidad está desarrollando a través de un programa en las distintas

facultades. En este sentido, lo relevante de este protocolo, es que establece dos aspectos que la organización internacional del trabajo promueve, el enfoque preventivo y el dialogo social.

Por su parte, el enfoque preventivo es un protocolo que intenta indagar sobre los aspectos ambientales del trabajo que estarían incidiendo en la salud mental, de una manera propositiva. Mientras que el dialogo social se establece a través de la conformación de los comités de aplicación que



Mauricio Larco, Coordinador de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral, dependiente de la DGDP. “lo positivo es que esto ha sido gestionado de forma preventiva a través del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales que entró en vigencia en enero del 2023 y que la universidad está desarrollando a través de un programa en las distintas facultades”

están formados bipartitamente por trabajadores y trabajadoras que representan al empleador y otros que representan al mundo laboral de la universidad y de esta manera se han establecido los comités de aplicación.

Para Larco ha existido un desarrollo positivo, con participación activa de los trabajadores (funcionarios y funcionarias) y en estos momentos se está avanzando en las facultades antes mencionadas y gracias al análisis de los resultados obtenidos

se proponen mejoras a través de conversatorios que se dan entre los mismos funcionarios de las facultades donde se ha medido. En resumen, indica el prevencionista, el proceso va a generar un impacto positivo en la comunidad universitaria, ya que las medidas que se adopten luego de la evaluación de los riesgos psicosociales, beneficiarán a todos y todas en su salud mental.



Con la entrada en vigencia de E-personal la UV da un nuevo paso en la modernización del sistema de control comenzado en el 2022

“E-personal se desarrolla en un ambiente digital de fácil usabilidad dentro de la plataforma de cada usuario y basta con seguir cuatro sencillos pasos para lograr gestionar el permiso deseado”.

En marzo se da inicio a la segunda parte del proyecto de modernización y automatización de jornada laboral, atrasos y ausencias, denominada E-PERSONAL sistema que se encuentra integrado a fin700 y Smartime (sistema de control del marcaje, ausencias y atrasos) el cual permitirá a funcionarios y académicos, cursar en línea todo tipo de permisos (menos el permiso de tiempo compensado).

El plan piloto entra en vigencia en el mes de marzo 2024 en dos direcciones de la Universidad de Valparaíso, en la Dirección de Gestión y Desarrollo de

Personas (DGDP) y la Dirección General de Modernización y Transformación Digital (DGMTD), a quienes les será habilitado su perfil de usuario en la plataforma portal.uv.cl, lo que permitirá que cada funcionario pueda tramitar personalmente en el portal sus permisos administrativos, feriado legal, matrimonio, fallecimiento, etc. es decir, todos aquellos permisos que se encuentran estipulados y normados por el código del trabajo o por el estatuto universitario. Al mismo tiempo, cada jefatura o coordinación recibirá en la misma plataforma dichas solicitudes para su aprobación, rechazar o anular según corresponda.

Durante el mes de marzo también y mientras dure la marcha blanca, todas las jefaturas, coordinadores y coordinadoras, así como encargados y encargadas de personal, serán capacitados en el uso de E-Personal y Smartime, con el fin de que estos sistemas sean integrados al uso de toda la universidad a partir del mes de junio.

Según Jocelyn Riquelme de la Unidad de Desarrollo Organizacional de la DGDP, quien ha sido parte del equipo a cargo de la implementación de este nuevo avance tecnológico para la universidad, señala que se trata de avances muy importantes porque, tanto Smartime como E-Personal permiten automatizar procesos, permitiendo que la gestión sea más eficiente, además E-Personal será de uso universal, tanto para funcionarios(as), académicos(as) y directivos (as), y conjuntamente eliminará las consultas más frecuentes a la DGDP y a las áreas de personal de las facultades en relación a la tramitación y disponibilidad de días.

La profesional destaca también, que el uso de E-Personal se desarrolla en un ambiente digital de fácil uso teniendo diferentes funcionalidades como la emisión de certificados antigüedad laboral, liquidaciones de sueldo (ultima liquidación como el histórico) y solicitud de permisos ya mencionados.



Jocelyn Riquelme, Administradora Pública, Magíster en Gobierno y Gestión Pública, encargada de la jornada laboral de nivel central, Unidad de Desarrollo Organizacional DGDP. “Se trata de avances muy importantes porque, tanto Smartime como E-Personal permiten automatizar procesos, permitiendo que la gestión sea más eficiente”



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°5, enero 2024