



Secretaría General

ACTA JUNTA DIRECTIVA

Sesión Ordinaria
24 de agosto de 2022
Sesión telemática (Zoom)

Asistentes:

- Presidenta: Nolfia Ibáñez Salgado
- Rector (s): Roberto Pichihueche Mellado
- Daniela Seelenfreund Hirsch
- Giselle Garat Ly
- Cristian Hernández Vergara
- Raúl Morales Segura

- Secretario General: Pablo Corvalán Reyes.

Excusas:

- Sra. Elisa Araya C., Rectora.
- Patricia Estrada Macilla

Invitados:

- Sergio Parra V., Jefe Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Malcolm Álvarez T., Director de Relaciones Institucionales y de Cooperación Internacional.
- Diego Pinto V., Director Vinculación con el Medio y Extensión.

TABLA:

1. Aprobación del Acta del 20 de julio.
2. Cuenta de la Presidenta.
3. Cuenta de la Rectora.
4. Otorgación del Dr. Honoris Causa al Sr. Iván Núñez Prieto. Expone la Sra. Rectora.
5. Política de Gestión y Desarrollo de Personas. Expone Jefe de GDP, Sr. Sergio Parra V.
6. Programa de Becas Santander. Expone el Director de la DRICI, Sr. Malcolm Álvarez T.
7. Política de Comunicaciones. Expone Director de Vinculación con el Medio y Extensión
8. Operacionalización del PDEI.
9. Varios.

Desarrollo de la Sesión:

Hora de Inicio: 18:04 horas

1. APROBACIÓN DEL ACTA DEL 20 DE JULIO.

Se da por aprobada el acta sin observaciones

2. CUENTA DE LA PRESIDENTA.

La Presidenta se refiere al impase producido por el documento del PDEI, que señala se resolvió adecuadamente. Se conversó con la Rectora, la Vicepresidenta, el Secretario General y se le dio una pronta solución, así que eso está superado.

3. CUENTA DE LA RECTORA:

El Prorector informa que la Rectora está en comisión de servicios por reuniones con el CUECH y el CRUCH. Da cuenta de la visita de la Rectora con una comisión a la Universidad de La Frontera, en el marco de la tutoría UMCE. En las diversas reuniones que se sostuvieron en esa visita, se tomaron algunos acuerdos tanto con el Rector Hebel, como con directivos superiores y equipos que están participando activamente en el plan de tutoría. Entre los cuales se menciona que se está en una segunda etapa de la tutoría, lo que significa una presencia mayor, con reuniones semanales y contactos permanentes por parte de los equipos UFRO a una tutoría centrada en equipos con mayor autonomía, habida cuenta de los avances con la UFRO en los procesos de autoevaluación y de acreditación.

- Se propiciarán nuevas visitas, pasantías de equipos específicos.
- El equipo del Centro de Investigación UMCE visitará a la UFRO próximamente.
- Se solicitará al CUECH que escriba una nota de preocupación, debido al excesivo retraso del AIUE de calidad del año 2021 que financia el plan de tutoría y que ha impedido ciertas actividades del Plan y por lo tanto, no se han podido ejecutar algunas actividades. No obstante, se ha avanzado de manera sostenida en actividades y compromisos por ambas partes.
- Los avances en educación continua.
- Hubo una firma de convenio entre el CPEIP y el CUECH, focalizado en talleres de educación emocional.
- La Rectora acompañó al Ministro de Educación en la firma del convenio, en representación del CUECH.
- La UMCE realizará talleres en la Región Metropolitana. Es un desafío bien importante. Siendo 3.840 los profesionales de la educación beneficiados, por un monto total de 320 millones de pesos.
- Según formulario 30 del año 2015, se firmó también el convenio con la SECREDUC, para la capacitación de supervisores en la Región Metropolitana en temas de convivencia y salud mental.



Secretaría General

- Se firmó también el segundo convenio con el MINEDUC, en el tema de Educación en Psicomotricidad. Esta línea de trabajo ha sido muy fructífera, pues de ahí emergió el Diplomado de Juego y Psicomotricidad de la universidad, que ha tenido mucho interés por parte del público objetivo y es de los pocos que tiene más matrícula que la base de línea mínima para funcionar y que, por lo tanto, subsidia a otros diplomados que no alcanzan la matrícula mínima.

Subraya que se ha pasado de 5 programas en el año 2021 a 11 a la fecha, en el año 2022, contemplando cursos, diplomados y postítulos. Se tomó la decisión política de ofrecer los cursos por debajo de la línea de financiamiento, bajo el criterio de estar presentes, pues de otra manera la UMCE arriesga no ser “buscada”, porque se sabe que no ofrece cursos y cambiar la etiqueta de una universidad que da perfeccionamiento y, por lo tanto, se está pensando que al segundo año de mantener una oferta y darse a conocer.

Informa que la UMCE fue visitada por la Subsecretaria del Deporte para conocer los espacios donde se ubicará el Centro de Acreditación de Deportistas, en el marco de Santiago 2023. Es el gimnasio 1 del campus Joaquín Cabezas. También se está considerando la instalación de otras estructuras deportivas, lo que hasta el momento está en conversaciones y que de llegar a concretarse, será un gran aporte a la concreción de un campo deportivo para la Universidad, y en consecuencia, un gran avance para la institución. Recuerda que la Rectora es miembro del directorio de Santiago 2023.

Informa sobre las mesas de trabajo con los gremios. Se está en conversaciones permanentes con la asociación de académicos, quincenalmente, para temas variados, tanto con Prorectoría, como con vicerrectoría. Del mismo modo, con la APROTEC y la ANFUMCE. Se ha solicitado transparencia y mayor posibilidad de comunicación, partiendo de la base que los temas que se abordan son de interés de toda la comunidad. Y por lo tanto, estos temas no son individuales, ni personales, sino de la comunidad en su conjunto. La ANFUMCE aceptó grabar la primera reunión, pero luego se ha rehusado y ha argüido que se abordan temas de personas que son delicados.

La Presidenta expresa su satisfacción de que Educación Continua esté teniendo un impulso. El Prof. C. Hernández complementa, en relación al convenio con el CPEIP, que esos talleres fueron elaborados por el Departamento de Formación Pedagógica, a solicitud de Vinculación con el Medio. También se refiere a un diplomado para artesanos que deseen adquirir competencias pedagógicas para poder impartir docencia en las distintas escuelas del sistema regular y en eso, también está trabajando el Departamento de Formación Pedagógica, como también un diplomado de educación no sexista. El Prorector agrega que el Departamento de Kinesiología también elaboró una propuesta.

EL Sec. Gral agradece a los y las integrantes de la Junta por la aprobación del programa de Prosecución de Estudios en Artes Escénicas, cuyo acuerdo ya fue tramitado y ya está ofertada la carrera para el año 2023. Destaca que es una nueva carrera de la UMCE después de muchos años y viene a responder a los requerimientos de la última acreditación, en el sentido de que la UMCE no ha diversificado la oferta formativa y esto ayuda.



Secretaría General

4. OTORGACIÓN DEL DR. HONORIS CAUSA AL SR. IVÁN NÚÑEZ PRIETO. EXPONE LA SRA. Rectora.

El Prorector procede a exponer los antecedentes del señor Iván Núñez Prieto: el Sr. Iván Núñez nació en Santiago el 27 de diciembre de 1932. Fue estudiante del Liceo Experimental Manuel de Salas. Luego, ingresó al Instituto Pedagógico de la Universidad de Chile. Tras egresar como Profesor de Historia, Geografía y Educación Cívica, formó parte del equipo del primer centro de investigación especializado en educación de la Universidad de Chile. El Instituto de Educación de la Facultad de Filosofía y Educación, creado por el antiguo decano, profesor Juan Gómez Millas, dirigido por Irma Salas. Ahí se desempeñó como investigador entre 1962 y 1969. Fue académico de la Universidad de Chile entre los años 1970 y 1973. En 1970 realizó clases de Pedagogía en Educación Básica de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Chile, en Chillán y luego fue profesor en el Departamento de Educación de la sede oriente de esta casa de estudios. Dictó cursos sobre política educacional hasta el 11 de septiembre de 1973. En el año 1970, asumió el cargo de Superintendente de Educación Pública, durante el gobierno del presidente Salvador Allende. Ahí contribuyó a la concreción de la reforma curricular que se había iniciado en el gobierno de don Eduardo Frei Montalva. Iván Núñez ha realizado investigaciones sobre la doctrina Monroe en Chile, además de otros tópicos como la educación popular y el movimiento obrero; la descentralización y las reformas educacionales y la institucionalidad del Ministerio de Educación. En total ha participado en más de 30 investigaciones, como investigador responsable y como co investigador. Además, ha publicado 17 libros ha colaborado en la publicación de 22 libros, aportando con capítulos. Ha escrito alrededor de 30 artículos en revistas nacionales e internacionales. Trabajó como colaborador en el Centro de Investigación y Desarrollo en Educación, CIDE, entre 1974 a 1980 y como colaborador en materias de educación del Centro de Estudios Económicos y Sociales, en los años 79 al 80. Este Centro agrupó a colaboradores y profesionales excluidos de las universidades chilenas e intervenidas. En 1980 se integró al grupo interdisciplinario de investigaciones en educación y más adelante, realizó investigaciones en proyectos Anillo, de investigación. También, a la vuelta de la democracia, trabajó como asesor del Ministro de Educación entre los años 1990 y 2008, entregando asesoría directa a los ministros de esos periodos, e integrando comisiones de estudios. Entre 1992 y 2009, formó parte de la Sociedad Chilena de Historia y Educación, donde fue vicepresidente y más adelante, participó en la organización de encuentros como el Congreso Interdisciplinario de Investigación en Educación en los años 2010 y 2014 y en las Jornadas de Historia Chilena, en el año 2015. En el año 2008 recibió la Orden al Mérito Docente y Cultural Gabriela Mistral, en el grado de Comendador. También fue merecedor del Premio Nacional de Educación, en el año 2015. Por lo tanto, en el marco de lo anteriormente señalado, la Rectora de la UMCE, Dra. Elisa Araya Cortés, propone el otorgamiento del Grado Honorífico Doctor Honoris Causa al señor Iván Núñez Prieto, por sus destacados méritos, dedicación y su sobresaliente desempeño en beneficio del estudio de las ciencias de la educación, en nuestro país.

La Presidenta agrega que el Prof. Núñez fue uno de los premios nacionales que validó la malla del Doctorado. Se aprueba el otorgamiento del grado de Doctor Honoris Causa al Prof. Iván Núñez, por unanimidad.

9. VARIOS:

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Campus Macul: Av. José Pedro Alessandri 774 – Ñuñoa, Santiago

Campus Joaquín Cabezas: Dr. Luis Bisquert 2765, Ñuñoa

www.umce.cl



Secretaría General

Dado que aún falta tiempo para que ingrese el próximo invitado, se aborda los temas varios. Se establece la próxima sesión el miércoles 21 de septiembre.

El Prof. C. Hernández comparte una carta que del Profesor Marcial Beltramí, quien plantea la necesidad de una posible extensión de la docencia virtual en los mayores de 60 años, dado que todavía existen contagios por COVID y comparte información científica que da cuenta del riesgo que existe para este grupo de personas.

5. POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS. EXPONE JEFE DE GDP, SR. SERGIO PARRA V.

El Jefe Depto. Gestión Y Desarrollo De Personas señala que existe una política de gestión y desarrollo de personas, que fue aprobada en el año 2019 a través de la Resolución 100923. Sin embargo, dicha política fue cuestionada principalmente por los gremios, por la forma cómo se elaboró y se presentó a la comunidad. Por lo tanto, en el año 2020 se convocó a un trabajo entre las autoridades y representantes de la ANFUMCE, APROTEC y ADAC, para revisar esta política. Se partió con un trabajo sistemático, semanal y finalmente, terminó constituyéndose un equipo de trabajo formalizado en marzo del 2021 a través de la Resolución Exenta 1003566, donde se establecieron algunas de las tareas que iba a tener el equipo, para poder llegar a un documento final actualizado de la política de gestión y desarrollo de personas de la UMCE. El proceso de actualización ha sido participativo, además, se incorporaron a este trabajo de actualización la Oficina de Género y Sexualidades y a la Central de Recursos Pedagógicos para la Inclusión, de manera de tener también una mirada desde el punto de vista de la inclusión y de género. En un documento preliminar del mes de agosto del año pasado, se compartieron entre las distintas directivas y en octubre de ese año se le presentó a la Rectora y al equipo directivo un borrador, para que fuera revisado y comentado por las autoridades. Fue así como en enero se partió con un proceso de socialización con la comunidad, esperando tener retroalimentación. En junio, se sistematizó las distintas observaciones que se hicieron y en julio de este año ya se tuvo el documento definitivo. Se fundamenta en un marco normativo vigente y hace mención explícita a él. Reorienta los propósitos en el marco de la gestión y desarrollo de personas, amplía los principios de la política el modelo de gestión que está detrás de la política y que pone el foco en el personal de la UMCE y en su ciclo de vida laboral y, además, compromete su seguimiento y evaluación. Algunas definiciones de la política: está en consonancia con lo que son las definiciones estratégicas institucionales, como la misión, visión y principios definidos en el Estatuto y en el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional. Entendiendo que esta política, tiene que tributar a lo que son las normas de la universidad. Su organización consta de un marco normativo, propósitos, principios y directrices asociadas al ciclo laboral de los trabajadores. Se entiende la política, como un conjunto de directrices y principios, cuyo propósito es orientar el ciclo de vida, su organización y desarrollo del personal en el desempeño de sus cargos y funciones para el cumplimiento de los fines de la universidad, objetivos institucionales, estrategias, acciones y proyectos, estableciendo los mecanismos desde el ingreso a la universidad, hasta lo que es el egreso laboral al término del ciclo o, bien de salida por otro tipo de motivación.

Los propósitos de la política son promover una gestión integral de las y los funcionarios a través de procesos de acompañamiento, participación, desarrollo y reconocimiento que la institución otorga durante el ciclo laboral, para



Secretaría General

mantener un equilibrio adecuado entre el cumplimiento de los propósitos institucionales y también, en el desarrollo personal y laboral. También, fortalece la gestión y desarrollo de la personas, estableciendo obligaciones y compromisos laborales de la Universidad, así como también obligaciones y derechos de los funcionarios y funcionarias. También, propone garantizar el diseño e implementación de una carrera funcionaria, basada en criterios transparentes, conocidos y respetados, estableciendo programas de acompañamiento con parámetros claros de ingreso, permanencia, promoción y egreso. La universidad debe garantizar los derechos fundamentales como la libertad de expresión, la equidad de género, la inclusión y, por supuesto, la existencia de distintas doctrinas y libertad de pensamiento siempre bajo el marco de respeto mutuo y el trato digno a los distintos estamentos de la entidad universitaria. Por inclusión, la universidad reconoce y promueve la inclusión laboral, incluyendo a personas con distintas capacidades funcionales, sexuales, culturales, sociales y pueblos originarios.

La universidad se identifica y garantiza la igualdad de todas las personas de la comunidad así como el derecho a no padecer discriminación, ya sea por distintas razones: género, política, sociales, pertenecer a pueblos originarios, por nacionalidad, por religión o incluso por discapacidad y en este sentido, se debe velar por mantener espacios laborales de respeto hacia todos los funcionarios. El principio de la igualdad de género lo reconoce la universidad como una manifestación del derecho constitucional de la igualdad ante la ley, velando por eliminar cualquier distinción arbitraria fundada en razones de género, orientación sexual o identidad. Y promover en su gestión la igualdad entre los diversos integrantes de la comunidad universitaria. Promueve mantener espacios de respeto entre todas las personas, libre de todo espacio de violencia, acoso y estereotipos de género.

Los términos de probidad y transparencia son principios que se han mantenido, promoviendo el desarrollo integral de las personas, transparente, con movimientos claros y conocidos, en torno a lo que son las conductas laborales, basadas en los principios de probidad y honestidad. Sobre la igualdad de oportunidades, la política dice que hay que hacerse cargo de generar mecanismos que aseguren el acceso educativo, paritario y con igualdad de oportunidades en los distintos procesos y componentes del ciclo laboral. Respecto del clima laboral, la idea es propiciar ambientes laborales saludables y de mutuo respeto y que propendan el bienestar físico, psicológico y social de las personas en su labor y en su entorno de trabajo, compatibilizando los intereses institucionales con los intereses de desarrollo y bienestar de los funcionarios y funcionarias. Se incorpora el principio de gestión del desempeño basado en el principio de desarrollo y mejoramiento continuo, entonces la universidad debe disponer de mecanismos y orientaciones adecuadas para mejorar los desempeños, potenciando fortalezas y talentos de las personas de acuerdo a las necesidades organizacionales y también, de acuerdo a los intereses que las personas tengan. Se entiende entonces, la evaluación y la gestión, no solamente como un cumplimiento de una obligación, sino también como un espacio de avanzar y de mejoramiento continuo. En participación y colaboración, la política promueve la participación y el trabajo colaborativo en el desarrollo de gestión y procesos de personas que permitan el logro de los objetivos institucionales. Y, finalmente, el sentido estratégico que debe tener cualquier política que esté mirando los lineamientos de mediano y largo plazo que tiene cualquier institución. Y, cómo resguarda la calidad de los procesos para el fortalecimiento institucional.



Secretaría General

Las directrices asociadas al ciclo de vida. Primero, el reclutamiento y selección, en donde se define como una medida importante que siempre se van a privilegiar medidas de contratación por concurso externo o interno, entendiendo que hay cargos de exclusiva confianza y esos tienen un carácter distinto. Entonces, se establece que la concursabilidad es parte y tiene que estar siempre presente en nuestros procesos de ingreso a la universidad. También, que estos concursos deben ser publicados en un formato y lenguaje inclusivo, con características de ingreso universal en su publicación en los medios de comunicación que sean necesarios para garantizar una amplia cobertura. En cuanto a la inducción, hay una inducción general que realiza GDP, de cómo es la organización, cómo se entregan ciertos servicios y cuáles son las obligaciones. Y, también, hay una inducción que es de carácter específica, y para eso, hay que trabajar con la jefatura, para que la persona que se está incorporando a un determinado equipo de trabajo entienda para qué está siendo contratada, cuáles son las expectativas que se tiene y los resultados esperados y en qué equipo de trabajo está. Se debe asegurar la calidad y la movilidad académica y administrativa que ha sido parte de los compromisos que ha tenido la rectoría y el equipo directivo en los distintos procesos de diálogo que ha tenido con las asociaciones y donde se está por avanzar y recuperar procesos que se han ido postergando y que hay que actualizar. Promover la participación de los funcionarios en instancias de desarrollo que permitan fortalecer sus competencias, mejorar desempeños y promover su movilidad, sin ningún tipo de discriminación. El desarrollo y el perfeccionamiento se hace parte de estos procesos, para que permitan la movilidad y el desarrollo.

Se está avanzando a un modelo de desarrollo de competencias, para el estamento administrativo. Se está trabajando en la actualización de perfiles de los cargos de la universidad para evaluar quiénes ocupan estos cargos y cómo, estableciendo ciertas brechas se puede avanzar en un camino distinto a lo que es un plan anual de capacitación. El egreso laboral, mirado ya no como una desvinculación, sino como una salida. Y teniendo siempre especial cuidado, respecto de cualquiera sea el origen de este egreso, de que se haga de manera informada y justificada, bajo criterios preestablecidos y no arbitrarios, en condiciones de transparencia, dignidad y respeto que es lo que siempre debiésemos tener presente; ya sea por incentivo al retiro, luego del cumplimiento de su vida laboral como también, por convenio de desempeño, que obligan a tomar decisiones más difíciles que tienen que ver con la salida de aquellos funcionarios que no han logrado los desempeños esperados.

Sobre las remuneraciones, hay que establecer criterios claros y transparentes para su determinación, teniendo en consideración las funciones, jerarquías académicas y nombramientos vigentes. Se debe avanzar a tener estructuras de remuneraciones congruentes a las estructuras de cargo. Eliminar la discrecionalidad para avanzar hacia estructuras que sean más robustas respecto de dónde se tiene que poner los acentos, ya sea para ir mejorando las remuneraciones, pero también, siendo responsable con la situación financiera de la universidad.

La gestión de ambiente laboral, aparece como un nuevo elemento; entendiendo que ambientes laborales saludables, aportan mejores desempeños. En ese sentido, se ha separado el ambiente laboral en tres temas: primero, el bienestar laboral que es velar por el respeto, valoración, inclusión y buen vivir de los funcionarios durante su vida laboral. Promover acciones para el desarrollo integral de las personas y equipos de trabajo, a través de implementar estrategias de cuidado, orientadas a la vida laboral, familiar y personal, con corresponsabilidad social y cuidado de los equipos de trabajo.

Seguridad laboral es otro de los espacios que aporta a la gestión de ambientes saludables asociado a la prevención de accidentes laborales. También, la prevención de conductas que atenten contra la dignidad de las personas y acá entendemos dos conceptos: la prevención del maltrato y acoso laboral y también, la prevención de la discriminación por razones de género, violencia de género y acoso sexual. El rol de las jefaturas, es otra cosa importante de tener presente; porque las jefaturas juegan un rol importante; no solo para el desempeño de equipos, sino que también para los desempeños individuales. Por lo tanto, hay que fortalecer las capacidades de las jefaturas para el cumplimiento y logro de las metas institucionales, gestionar el desempeño de funcionarios, implementar estrategias efectivas de resolución de conflictos y sobre todo, detección temprana de estos conflictos. Y velar para que el desempeño de las jefaturas esté alineado con los principios y valores institucionales que busquen siempre la eficacia y la eficiencia de una gestión transparente y participativa. Finalmente, la evaluación del desempeño sigue estando presente y aquí es donde hay que avanzar, manteniendo siempre un sistema de evaluación del desempeño, tanto académico como administrativo, que sea objetivo, fiable y periódico y que estén siempre de acuerdo a los reglamentos y protocolos establecidos. En la gestión de la participación, tenemos que seguir propiciando espacios de colaboración estratégica entre directivos, funcionarios y las asociaciones de funcionarios y asociaciones representativas. Mantener prácticas de participación responsables, inclusivas, colaborativas y no discriminatorias. La participación siempre contribuye al buen trato y fortalece la confianza y comunicación en la comunidad.

En relación a la implementación y seguimiento; se ha comprometido diseñar un plan de trabajo que contemple la revisión y la actualización de los reglamentos, protocolos o manuales. Se debería programar plazos, indicadores, responsables y otros, de tal manera que se pueda llevar su registro. Finalmente, los resultados esperados: primero, actualizar el marco normativo; promover la concursabilidad de los requerimientos de personal de la UMCE; incorporar de manera sistemática, desde el ingreso a la universidad, acciones de acompañamiento e inducción que permitan conocer las responsabilidades del cargo así como las obligaciones y derechos de los funcionarios. Implementar planes de desarrollo de competencias destrezas y habilidades a través de acciones de capacitación y perfeccionamiento; establecer instancias de participación y colaboración estratégica entre directivos, funcionarios y sus asociaciones.

Ante las consultas de las y los integrantes el señor Sergio Parra aclara que el acompañamiento académico es un desafío que tiene que ser ampliamente conversado y discutido desde la Vicerrectoría Académica, de cómo se establece ciertos mecanismos. Ahora, la política establece procesos de inducción que es el acompañamiento inicial, hay que generar ahí protocolos de acompañamiento permanentes. Sobre la concursabilidad, lo que se dice es que la concursabilidad debe ser la forma general de ingreso a la universidad. Salvo aquellos casos que sean justificados por temas de confianza. Pero, cuando se habla de concurso interno no es público. Los espacios internos, es concursabilidad de cargos que van quedando vacantes. En caso de no estar las competencias, por las características propias del cargo, avanzar a la concursabilidad externa. O la concursabilidad externa puede ser parte de una estrategia para atraer talentos a la universidad, en las distintas áreas para poder fortalecer sus equipos de trabajo. Respecto a la movilidad horizontal, en la universidad, sobre todo en los espacios administrativos, se ha optado por eso y hay que avanzar en eso. Hay que actualizar la Resolución 287 que fija la planta de la universidad, porque hay muchas modificaciones posteriores, hay cargos que hoy ya no existen y ver qué es lo que hay actualmente como planta. Y

después, avanzar hacia procesos de encasillamiento, para que la planta pueda robustecerse y dar mayores espacios. Sin necesidad de generar mayores costos para la universidad. Se está trabajando, en términos de la planta que se debiese tener. Se espera tener ese trabajo a fin de año y optimizarla, mejorarla, pero dando espacios también para que se genere una carrera funcionaria y se mejoren las condiciones laborales.

Se aprueba la política de Gestión y Desarrollo de Personas, con el compromiso de que se presente el plan de implementación y un proceso de revisión continua. Se solicita que esto quede estipulado en la respectiva resolución exenta que aprueba la referida política.

6. PROGRAMA DE BECAS SANTANDER. EXPONE EL DIRECTOR DE LA DRICI, SR. MALCOLM ÁLVAREZ T.

El Director DRICI Malcolm Álvarez presenta el programa de Becas Santander del año 2022, que este año son nueve para movilidad internacional de pregrado y dos para movilidad académica. Estos beneficios que se han ido incrementado año a año. El objetivo principal de Santander es poder posicionar a los estudiantes de educación superior dentro de un mundo globalizado de desarrollo del conocimiento. Esto parte con la publicación de los programas en la página web del banco Santander, más o menos en el mes de mayo. Se difunde la convocatoria a través de todas las plataformas de la UMCE. Redes sociales, correos masivos; articulado con el centro de acompañamiento para poder llegar más directamente a los estudiantes. También esto implica ciertas acciones de coordinación que están a cargo del coordinador de movilidad, profesor Emilio Cornejo, quien resuelve dudas y apoya a los estudiantes en el proceso de postulación y está siempre pendiente de ello. Lo que se pide es:

- Carta de apoyo del director de departamento.
- Dos cartas de referencia de apoyo de profesores de la UMCE.
- Un proyecto de retribución.
- Historial académico del estudiante o ficha curricular.
- Carta de intención.
- Registro de actividades como ayudantes, consejeros, tutores u otros similares y
- Certificado de alumno regular.

Los estudiantes que se ganaron estas becas, son estudiantes del Departamento de Educación Física, Educación Parvularia, Biología e Historia. Estos estudiantes obtienen la beca propiamente tal y una plaza de movilidad internacional con las universidades que hay convenio. La beca de movilidad internacional de profesores plantea un objetivo similar, pero orientado a la investigación y al desarrollo de conocimiento. Las académicas que se han adjudicado las becas pueden ejecutarlas durante el segundo semestre del 2022 y primer semestre del 2023. El monto de las becas de movilidad estudiantil de pregrado es de 4.000 dólares para cada estudiante becado y la beca



Secretaría General

de movilidad para profesores considera un monto de 4.500 dólares por cada académica beneficiada. Se aprueba por unanimidad.

7. POLÍTICA DE COMUNICACIONES. EXPONE DIRECTOR DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO Y EXTENSIÓN

El Director Diego Pinto presenta la Política de Comunicaciones que se viene trabajando desde hace un par de años, desde el 2018. Con el cambio de gestión se dio continuidad a este trabajo, entendiendo que son procesos institucionales. Se socializó la materia con la comunidad universitaria y esto tuvo un vínculo a partir de formularios que facilitaron esta socialización. Se hicieron comentarios, se hizo un ajuste de la política y se hizo nuevamente una revisión con los criterios de calidad, en conjunto con la DAC y asociado a lo que eran los lineamientos estratégicos.

La política comprende principios orientadores que van en función del proyecto estratégico institucional, en conformidad a lo que ha sido la participación de la comunidad UMCE. Los propositivos estratégicos tienen que ver con lo que son las comunicaciones estratégicas comunicacionales, divididas en cuatro grandes puntos: Uno, es comunicar en forma eficiente la misión, visión y propósitos institucionales. Promover y difundir de manera efectiva, adecuada y estratégica acciones y actividades. Promover valores y elementos diferenciadores en el quehacer universitario. Fomentar la discusión de la participación universitaria, del desarrollo cultural de la investigación y de la formación docente y kinesiológica. Fortalecer la comunicación interna. Los criterios de calidad son aspectos que van a permitir tener una mejora continua y un desarrollo profesional. Y, por lo tanto, esto va a promover tener un desarrollo del área de las comunicaciones constantemente revisada por la comunidad UMCE para estar realizando los cambios pertinentes en los momentos que tienen que desarrollarse esos cambios. Y finalmente, uno de los sellos centrales que tiene esta política, son los ámbitos de acción que es lo que tiene que ver con administración y manejo de medios y plataformas de comunicación institucional, la comunicación interna, la comunicación externa. La comunicación interna y el manejo y uso de la identidad corporativa institucional. Este último elemento, es un aspecto que permite dar una visión de unidad universitaria, porque permite reconocernos de manera interna y externa. Entonces, con cada uno de esos componentes, fortalecer lo que se ha venido haciendo, darle criterios propios de calidad y fortalecer esta área que ha tenido un gran aporte al desarrollo institucional. El año pasado hubo una consultoría que ha permitió a esta área, tener mayores procesos de sistematización, de lo que es su propio quehacer. Se aprueba la política y se solicita que la implementación debe ser conocida por la Junta Directiva.

8. OPERACIONALIZACIÓN DEL PDEI.

A petición de la Presidenta, fue incluido en la tabla, la operacionalización del documento que incluye los indicadores del PDEI. Iba a exponer el director de DPP, pero se ha solicitado que sea presentado por el Prorector, quien plantea que se envió el documento que contiene los Indicadores del Plan de Desarrollo Estratégico Institucional, en cuyo contenido se ve todas las observaciones que fueron materializadas en el documento final. Hubo toda una revisión respecto de las líneas bases que se hizo con una cantidad de personas involucradas en los diferentes procesos,



Secretaría General

contenidos en este documento de indicadores. Por ejemplo, con la Directora de Docencia, con la Coordinadora de la Oficina de Género y Sexualidades para el sexto ámbito. Se comprometió ahí la misma política de género que está hoy en socialización, para las observaciones y comentarios de la comunidad. Se materializaron varias cuestiones que tienen que ver con paridad; por lo tanto, es un trabajo que se hizo desde Prorectoría, contactándonos con los encargados de diferentes unidades para que este documento de indicadores pudiera ser llevado a cabo, contemplando los tiempos y metas. Se hicieron también varias modificaciones de las metas al año 2030. Se modificaron algunos indicadores, para hacerlo más claro y ponerlo a disposición de esta instancia. Menciona que en el anterior proceso de acreditación institucional, una de las debilidades que tuvo la UMCE fue que no existían metas claras de cómo, este mismo documento de indicadores, se presentaba para que efectivamente la planificación estratégica a nivel institucional se llevara a cabo con claridad y con objetivos evidentes, tanto para la gestión central como para las diferentes unidades que estaban siendo responsables. Por eso es que es tan importante que este informe sea incluido en el informe de acreditación institucional

Ante las distintas dudas planteadas por las y los integrantes de la Junta y las distintas propuestas que se formulan, se acuerda formar un comité ad hoc en donde estén las y los integrantes de la Junta (salvo el Prof. Morales, quien se excusa), el Prorector, su asistente, y el Director de la DPP, para sancionar el documento definitivo el día viernes 26 de agosto a partir de las 10:00 de la mañana de manera presencial en Rectoría.

Cierre de la sesión: 21:14.

PABLO CORVALÁN REYES
SECRETARIO GENERAL