

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

J.D. 04.04.2019

**JUNTA DIRECTIVA**  
**Sesión Ordinaria del 4 de abril de 2019.**

En Santiago, a 4 de abril de 2019, en el Campus Macul de la U.M.C.E., siendo las 18:00 horas, se reúne la Junta Directiva en sesión ordinaria y bajo la presidencia del Prof. Raúl Morales Segura. Actúa como secretario el Sr. Jaime Acuña Iturra, Secretario General de la Corporación.

**Asistentes:**

Presidente	Sr. Raúl Morales Segura,
Rector	Sr. Jaime Espinosa Araya,
Directores	Sra. Camila Cortez Cargill,
	Sr. Marcial Beltramí Boisset,
	Sr. Hernán Villarroel Morales,
	Sr. Hugo Jorquera Contreras,
	Sr. Vidal Basoalto Campos,
	Sr. Humberto Zaccarelli Sichel.

**Se excusan:**

**Invitados:** Sr. Claudio Pérez Matzen, Prorector; Sra. Erika Castillo Barrientos, Vicerrectora Académica; Sra. Pamela Berríos Ramírez, Jefa del Departamento de Recursos Humanos; Sra. Margarita Pastene Valladares, Directora de la Dirección de Vinculación con el Medio; Sr. Leonel Durán Durán, Director de Administración; Sr. César Marilaf, Director de Planificación y Presupuesto.

**TABLA:**

- 1.- Aprobación del Acta;
- 2.- Cuenta del Presidente;
- 3.- Cuenta del Rector;
- 4.- Revisión del día y de la hora para las sesiones ordinarias del año 2019;
- 5.- Elección del Presidente Titular y del Presidente Suplente de la H. Junta Directiva;
- 6.- Aprobación de la propuesta del Rector para el nombramiento de la persona que estará a cargo de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.
- 7.- Aprobación de la propuesta de Políticas de Recursos Humanos;
- 8.- Propuesta de modificación de la Estructura Orgánica de la Dirección de Administración y de sus Unidades dependientes;
- 9.- Propuesta de Modificación de la Estructura Orgánica de Prorectoría, específicamente las Direcciones de Vinculación con el Medio y Extensión.
- 10.- Aprobación de los Nombramientos de Solange Tenorio Eitel, como Decana de la Facultad de Filosofía y Educación; y de Verónica Vargas Sanhueza, como Decana de la Facultad de Artes y Educación Física.

## **DESARROLLO DE LA SESIÓN:**

El Presidente saluda a los asistentes y da inicio a la sesión de la Junta Directiva del jueves 4 de abril de 2019.

El Secretario General informa que tiene el agrado de presentar a la Sra. Camila Cortez Cargill, como nueva integrante de la Junta Directiva, en calidad de representante de la Presidencia de la República. Comunica que su nombramiento fue notificado con fecha 27 de marzo. Por razones de buen servicio, su investidura será inmediata y sin necesidad de completa tramitación, integrándose a la Junta Directiva a contar de la presente sesión.

El Presidente ofrece a la Sra. Camila Cortez una cordial bienvenida al grupo de trabajo, el cual es de gran importancia para la institución. Manifiesta que se le hará entrega de todo el apoyo que sea necesario, y que esperan contar con su activa participación.

La Directora Cortez agradece el recibimiento.

El Secretario General anuncia que se modifica el orden de la tabla enviada inicialmente, debido a que el punto que dice relación con la aprobación de las políticas de recursos humanos resulta determinante para el posterior tratamiento de la modificación de la estructura orgánica. De manera que se invierte el orden de esos puntos en la tabla. También se incorpora una propuesta que presentará el Prorector.

Por otra parte, señala que la sesión inaugural posee ciertas características propias, que la hacen diferente a las demás sesiones del año. Sin embargo, dado que la falta de quórum impidió que la Junta Directiva sesionara en el mes de marzo; y atendida la urgencia de ciertas materias relacionadas con la presentación del Informe de Autoevaluación Institucional, se ha estimado necesario incluir esas materias.

### **1. APROBACIÓN DEL ACTA**

El Presidente aborda el punto de aprobación del acta de la sesión especial de fecha 17 de enero de 2019 y ofrece la palabra. No habiendo observaciones se aprueba el acta

### **2. CUENTA DEL PRESIDENTE**

El Presidente señala que su cuenta consistirá en agradecer a la Universidad, a Rectoría, a las autoridades, por el apoyo brindado durante el lanzamiento de su libro. La actividad se realizó el día 14 de marzo en la UMCE, y contó con la participación y compañía de académicos y funcionarios de la Universidad, y de otras entidades. Participa que sintió la fraternidad de quienes estuvieron presentes, siendo fue muy grata la asistencia del académico del Departamento de Química, don Carlos Hernández, quien ofreció como orador, y del Prof. Luis Riveros, de la Universidad de Chile.

### **3. CUENTA DEL RECTOR**

El Rector da inicio a su cuenta informando que:

Los resultados de las elecciones de decanos y de directores de Departamentos, efectuadas el 3 de abril, fueron los siguientes: En la Dirección del Departamento de Educación Física, Deportes y Recreación, resultó electa la profesora Elisa Araya. Como Decana de la Facultad de Filosofía y Educación, resultó electa la Profesora Solange Tenorio Eitel. Como Decana de la Facultad de Artes y Educación Física, fue elegida la Directora del Departamento de Kinesiología Verónica Vargas Sanhueza. Por último, en el Departamento de Formación Pedagógica, fue reelecto el Profesor Fabián Castro Valle. El Rector desea a las nuevas autoridades el mayor de los éxitos en sus respectivas gestiones.

En relación al plan de retiro voluntario, ya se hizo efectivo el proceso de retiro del primer grupo de dieciocho académicos y de once no académicos, correspondientes al año 2017. La Universidad, conforme a lo establecido, ha cumplido oportunamente con los pagos. Respecto a la bonificación de 950 U.F., que el Estado debe pagar a los académicos, el Rector informa que aún se encuentra en proceso de tramitación. Los cupos correspondientes al año 2018, ya fueron entregados por el Ministerio. En el año 2019 se retirarán cincuenta y un personas; veintinueve académicos, cinco profesionales no académicos, y diecisiete funcionarios administrativos.

En el marco del proceso de autoevaluación institucional, comunica que uno de los nudos críticos es el financiamiento de la Universidad y su proyección. Se han tomado una serie de medidas que tienen por objeto mejorar ese aspecto; por ahora, no habrá reposición simétrica de las jornadas completas de las personas que se acogen a retiro, debido a que había un grupo de académicos, que, por distintas razones, no estaban ejerciendo la docencia y que, al retirarse, permiten ahorrar esas jornadas. Igualmente, a partir del fondo de fortalecimiento de las universidades, se da la oportunidad de contar con recursos comprometidos desde el Estado, y que permiten la contratación de treinta nuevos doctores en el año 2019, los cuales pasarán a reforzar la docencia en aquellas unidades académicas que resultan más desprotegidas por este plan de incentivo al retiro. Además, la misma Ley establece que, cuando se trata de docencia de excelencia, los académicos pueden ser recontractados hasta por 12 horas, y por 22 horas si se trata de investigadores. Por lo tanto, se hará uso de esa opción que otorga la ley, para reponer la competencia y mantener el nivel de la docencia.

Anuncia que se ha logrado completar el rediseño de todas las carreras de pedagogía de la Universidad, restando su implementación, que resulta lo más difícil, porque se trata de un currículum por competencia asegurado por el nuevo Modelo Educativo. Declara que ese logro, tal vez sea lo más importante que ha ocurrido en los últimos años en la Universidad, porque tiene que ver con la Misión, que los compromete frente a la sociedad chilena. Comparte que el proceso, logró involucrar a la gran mayoría del mundo académico. Como complemento, la Vicerrectora Académica señala que el proceso de construcción curricular desarrollado en la Universidad, buscó ser lo más consistente con el Modelo, como lo prueba el documento publicado y armado luego de concluido el proceso de rediseño de las seis primeras carreras que lo llevaron a cabo. Indica que la construcción curricular fue co construida, y se avanzó usando una lógica de análisis de discurso; de análisis de recurrencia semántica respecto de las discusiones de los equipos académicos, para, por ejemplo, consensuar las competencias sello, para lo cual se hizo un trabajo de progresión de las mismas, donde cada uno de los equipos que trabajó con los Departamentos iba reconociendo y determinando un hito como meta, para luego identificar problemáticas que surgían de las discusiones. Y, según iban surgiendo problemas o posibilidades de solución, se pesquisaban los avances, transfiriéndolos, comentándolos y generando oportunidades. Refiere que al día de hoy se cuenta con tres competencias sello, que identifican a esta función centrada, la primera en la reflexión, la segunda en la innovación, y la tercera en la práctica. Luego se agregan competencias genéricas; las competencias colaborativas, y las competencias específicas. También se trabajó en ver cómo se podía desvincular cada competencia, en un tecnicismo que se denominó criterio de progresión, lo que permitió obtener la matriz de la arquitectura curricular de todas las carreras, para lograr armar los resultados de aprendizaje que describen cada una de las actividades curriculares de los planes y el rediseño, que se encuentran con Resolución tramitada. Destaca la preocupación respecto del proceso de implementación, y que el currículum implica que la Universidad debe trabajar de manera articulada, a fin de que se garanticen las condiciones para el logro de esos aprendizajes. Con ese fin, se ha diseñado un sistema de seguimiento a la implementación curricular que se encuentra en una etapa equivalente a un 80% de su desarrollo. Señala que, con la Dirección de Planificación y Presupuesto, y otras Unidades de la Universidad, consensuaron una transferencia del currículum en un soporte que han denominado Matriz de Requerimiento para la Implementación Curricular, la que permitió identificar lo que se necesita para cada una de las actividades curriculares comprometidas, posibilitando hacer una estimación de costos de los nuevos planes. Con esos datos, la Consultora Deloitte

determinó que el nuevo currículum y el currículum vigente tienen un coste equivalente; también proporcionó el modelamiento del sistema de costeo del nuevo currículum de la Universidad. Expresa que los insumos de la Matriz de Requerimiento para la Implementación Curricular constituyen una de las bases para los Planes de Desarrollo de Departamentos.

Continuando con su cuenta, el Rector indica, respecto del funcionamiento del sistema financiero interno de la Universidad, que de los \$13.477.000.000., correspondientes al presupuesto regular, se han recaudado \$4.390.000.000. El contrato y el pagaré por los \$2.500.000.000., se encuentra en trámite de Toma de Razón por parte de la Contraloría General de la República. La Universidad hizo entrega del bono de aporte institucional.

En materia de infraestructura señala que se renovaron los baños del Departamento de Formación Pedagógica, los de Mayordomía, y una sala de Biblioteca Central, entre otros ajustes. Dentro de los proyectos, está la construcción de un nuevo edificio, un aulario situado en el centro del Campus Macul, en el lugar que actualmente ocupa la Dirección de Administración, y la Dirección de Investigación y Postgrado. El proyecto se encuentra en proceso de licitación y tiene por objeto mejorar las condiciones para la docencia con aulas tecnológicas, como también, aumentar la matrícula de la población estudiantil de la Universidad. Comenta que uno de los mayores desafíos lo representa el cumplimiento de compromisos del convenio marco, donde ya está instalado el sistema Ucampus, al servicio de la gestión académica, y al que se optó después de una larga búsqueda. Manifiesta que el nuevo sistema integrado representará un salto cualitativo en la gestión académica de la Universidad.

La Universidad recibió la visita de los analistas del Ministerio de Educación, a fin de conocer el estado de avance del Informe de Autoevaluación Institucional; en el marco del Proyecto de Calidad, que consiste en la entrega de recursos provenientes del Estado, a las universidades que han visto reducido su periodo de acreditación. El Rector comenta que la actividad ha servido para que las autoridades presentes se compenentren del relato correspondiente al proceso de autoevaluación, para poder demostrar que la Universidad ha mejorado de forma superlativa. La comunidad está siendo consultada en relación a las tres áreas. Se espera el retorno que permita profundizar la capacidad de análisis del Informe que se debe presentar en el mes de mayo.

Finalmente, manifiesta su preocupación, luego de leer un breve informe del estado de avance de los procedimientos disciplinarios relacionados con los casos de acoso sexual en materia de género; consecuencia de la toma del año 2018, ya que el estado de situación insinúa que los procesos pueden terminar sin que haya sanciones, por falta de antecedentes. Situación que generaría una frustración que podría derivar en nuevos escenarios de protestas. Sin embargo, el proceso también ha permitido hacer justicia, respecto de aquellos casos que, sin pruebas, han sido puestos en la opinión pública de manera denigrante.

#### **4. REVISIÓN DEL DÍA Y HORA PARA LAS SESIONES ORDINARIAS DEL AÑO 2019**

El Sr. Basoalto solicita cambiar el día el jueves porque le es muy difícil llegar a la hora en que comienza la sesión.

El Presidente considera que el día miércoles podría ser una alternativa, pero el Secretario General señala que ese día sesiona el Consejo Académico, que en los últimos dos años ha mantenido una intensa actividad, sesionando de dos a tres veces al mes. Encuentra complicado que la Junta sesione el mismo día.

El Presidente comunica que los días lunes y martes le resulta imposible asistir, y el Sr. Zaccarelli considera que sería un desacierto sesionar el día viernes.

El Rector sugiere consultar con el Consejo Académico, la posibilidad de efectuar un cambio.

El Presidente determina, por el momento, mantener el día jueves, a la espera de la respuesta del Consejo Académico. Declara acuerdo sobre ese punto.

## **5.- ELECCIÓN DEL PRESIDENTE TITULAR Y DEL PRESIDENTE SUPLENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA**

El Secretario General indica que, tal como lo regulan los Estatutos de la Universidad, solo pueden ser electos, tanto para el cargo de Presidente titular, como para el de Presidente suplente, integrantes externos de la Junta Directiva. En ese momento, hay tres integrantes representantes de la cultura y una representante de la Presidencia de la República. En consecuencia, el Presidente indica que la elección debe resolverse entre los cuatro miembros presentes que cumplen los requisitos.

El Sr. Beltramí propone que el actual presidente continúe en ejercicio, en vista de su experiencia académica y de la calidad del trabajo que ha desempeñado como presidente de la Junta Directiva.

El Sr. Zaccarelli sugiere votar la propuesta. La Sra. Cortez se abstiene, debido a que no posee la información necesaria para optar por un candidato.

El Sr. Jorquera declara poseer el más alto concepto de la persona del actual presidente, y que su gestión como tal, le otorga tranquilidad y seguridad, porque puede confiar en su criterio y en sus capacidades. Espera que siga en el cargo. El Sr. Zaccarelli apoya la moción del Sr. Jorquera. Del mismo modo, tanto el Sr. Basoalto, como el Sr. Villarroel, adhieren a la propuesta para que el Sr. Raúl Morales continúe como Presidente de la Junta Directiva.

El Presidente agradece la confianza que se le brinda para seguir ejerciendo esa labor. Y con la esperanza de poder seguir contando con su apoyo, acepta continuar en el cargo.

En relación a la designación de Presidente Suplente de la Junta Directiva, el Secretario General señala que los candidatos serían: la Sra. Camila Cortez, el Sr. Hugo Jorquera, y el Sr. Humberto Zaccarelli.

El Sr. Jorquera, y el Sr. Zaccarelli desisten de tal Honor.

El Presidente solicita a la Sra. Camila Cortez, que acepte la designación, indicándole que se le hará entrega de la información correspondiente al ejercicio del cargo.

La Sra. Cortez acepta el nombramiento.

Con acuerdo de los miembros electores, el Presidente declara que la Sra. Camila Cortez asume como Presidenta Suplente de la Junta Directiva.

## **6.- APROBACIÓN DE LA PROPUESTA DEL RECTOR PARA EL NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA QUE ESTARÁ A CARGO DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES**

El Rector indica que la Sra. Blázquez, se encontraba ejerciendo el cargo, provisionalmente. En ese breve lapso, lideró el proceso de diálogo que propendió al término de la toma de 2018; trabajando con las estudiantes en la elaboración del Protocolo contra acoso sexual, documento que fue producto de una labor intensa, acuciosa y compleja. También participó en el diseño de la Oficina de Género, que ha pasado a formar parte de la estructura de la Universidad. Como colofón, ha logrado crear un clima de armonía en la comunidad interna de la DAE. Por lo tanto, agradecería que la Junta Directiva apoyara esa solicitud.

No habiendo ninguna observación en contrario, el Presidente aprueba el nombramiento.

## **7.- APROBACIÓN DE LA PROPUESTA DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

La Jefa del Departamento de Recursos Humanos inicia su ponencia definiendo que la política de recursos humanos se enfoca en la gestión de la vida laboral de las personas, a lo que se agrega el desarrollo de los funcionarios académicos y no académicos de la Universidad. Señala que la idea de definir una política, tiene

relación con la formulación de métodos y procedimientos que posibiliten la objetividad y la transparencia en la toma de decisiones, con el fin de obtener y regular normas, criterios y directrices de gestión que establezcan un marco de acción que, a su vez, permita alinear el desempeño de los funcionarios, para la consecución de la misión institucional. Lo anterior proviene de la necesidad de los funcionarios de contar con la certeza de que, ante casos similares, se adoptarán decisiones imparciales.

Por otra parte, manifiesta que, en el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad, se ha recogido la necesidad de fortalecer la aplicación de políticas de aseguramiento de la calidad del personal, para lo cual se han definido dos objetivos estratégicos, los que se vuelven operativos mediante tres objetivos menores. El primer objetivo estratégico es consolidar el cuerpo académico. Manifiesta que hay varias opciones de mejora, pero se debe comenzar por definir la política institucional. El segundo objetivo estratégico conduce a la modernización de la gestión académica de apoyo a la docencia, y a desarrollar y vigorizar la gestión administrativa. Señala que la política que se ha programado tiene que ver con la vida funcionaria del Personal; su reglamento, el ingreso, la evaluación y promoción. Con su desempeño, que dice relación con el desarrollo, la capacitación, el perfeccionamiento y la evaluación. Las calificaciones debieran conducir a la capacitación y el desarrollo, eliminando brechas entre funcionarios, pero ajustándose a las necesidades de la Universidad. En cuanto a las compensaciones, se las divide en remuneraciones y beneficios. Recuerda que el primer principio, fue definido como la preocupación por la calidad de vida de las personas que trabajan en ella, para lo cual se velará por mantener climas armónicos y saludables, y se crearán condiciones seguras de trabajo. El lineamiento estratégico se basa en compatibilizar los intereses de la Universidad, con los intereses de desarrollo y bienestar de sus funcionarios; el desarrollo de las personas, la transparencia de sus procesos, la búsqueda de la calidad y la eficiencia. Los subsistemas de recursos humanos trabajarán con herramientas técnicas, accesos claros, equitativos y conocidos por todos. Sus líneas de acción tienen su fundamento en las planificaciones estratégicas, definidas por la Universidad. De las políticas de los subsistemas se desprenden políticas específicas, como las de reclutamiento; para la captación de personas se optará por privilegiar los llamados a concursos, internos y externos, a fin de reclutar al personal más idóneo, de acuerdo al estamento y funciones descritas. Todos los cargos en concurso serán difundidos por los medios disponibles, lo que incluye a la página web de la Universidad. Se privilegiará al estamento interno por sobre el externo. La política de selección buscará certificar al personal más idóneo a través de protocolos establecidos para esos procesos. La transparencia en el desarrollo de los concursos se garantizará estableciendo pautas que fijen claramente los criterios de selección y de evaluación. La UMCE incorporará a personas provistas con capacidades diferentes que puedan ser desarrolladas y aprovechadas en beneficio de la Universidad, actuando sin paternalismos, y reconociendo sus derechos. Para el área no académica, la UMCE garantizará a toda persona que se incorpore, el acceso a un programa de inducción que le permitirá conocer la reglamentación y los procedimientos. Además, se propenderá al conocimiento relacionado con el concepto de probidad administrativa. Se establecerá la prevención de riesgos como un sello de responsabilidad social en concordancia con la ley, a fin de establecer la seguridad de sus funcionarios. En la política de remuneraciones, se establecerán criterios claros en la determinación de las remuneraciones del Personal, en conformidad con su función, complejidad, responsabilidad y antigüedad. También se reconocerá el derecho a la promoción, conforme al buen desempeño laboral, a la evaluación y al cumplimiento de normas e instrucciones. Como políticas de desvinculación, se acompañará y asesorará a los trabajadores que estén en edad de acogerse al retiro voluntario, ayudándole a cerrar su ciclo laboral, para proyectarse lo mejor posible en su nueva etapa de vida.

La Sra. Cortez le señala que en relación con que cuentan con políticas más específicas, le consulta si es en todos los ámbitos, si tienen un reglamento.

La Jefa de RR.HH., indica que la política está como idea, pero no escrita. Aún se debe formalizar y concretar

El Sr. Zaccarelli manifiesta que esa concretización resulta imprescindible, porque de lo contrario, sólo se queda en un planteamiento abstracto que no se materializa en la realidad.

La Jefa de RR.HH., dice que el trabajo se ha hecho con el apoyo de las Asociaciones, lo que ha lentificado el proceso, ya que tenderían a confundir el trabajo técnico con sus ideas políticas sobre temas no relacionados. Declara que ellos se confunden y lo utilizan como una manera de ejercer presión.

El Sr. Zaccarelli piensa que se necesita un mayor grado de empatía, pues nada se gana si cada uno trabaja de forma separada.

La Jefa de RR.HH., cuenta que en la última reunión concordaron que los citaría sin consulta, y que, si alguien se restaba, sus representados no tendrían voz.

El Sr. Zaccarelli le advierte, si no ha pensado que eso puede generar problemas.

La Jefa de RR.HH., espera que no. Comenta que la última actividad en conjunto trato de un proceso de selección, sosteniendo que *ellos* habrían notado que existe avance. Pero que no van a dejar de trabajar porque *ellos* se resten. Porque la idea es llevar a la Universidad al desarrollo.

El Presidente piensa que deben analizar la presentación, y en un próximo encuentro, someterla a una decisión.

## **8. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y DE SUS UNIDADES DEPENDIENTES**

El Secretario General, previamente recuerda, que hace dos o tres años la Junta Directiva aprobó una modificación de estructura propuesta por la Dirección de Administración. Sin embargo, la Contraloría Interna de la época la rechazó, al considerar que la delineación de la estructura orgánica debía incluir la descripción de sus funciones. También advirtió cierta inconsistencia orgánica. Atendido aquello, se detuvo el proceso de tramitación constatándose la inconsistencia detectada. Señala que la primera causa del rechazo produjo discrepancias, porque cuando se aprueba una estructura orgánica, se aprueban sus órganos. Como en la Estructura Orgánica de la Universidad, en que se confunden órganos con funciones. Como resultado de la revisión y corrección de esas consideraciones se presenta la siguiente propuesta de modificación.

El Director de Administración comienza su presentación solicitando que se modifique el nombre de la Unidad, cambiando Dirección de Administración, por Dirección de Administración y Finanzas. Principalmente se debe a que la Dirección abarca la administración, las finanzas, infraestructura, informática y recursos humanos. A continuación, aborda el estado de situación actual, tanto a nivel de cantidad de personas, como del gasto en remuneraciones. Refiere que la Dirección, está compuesta por doscientos once funcionarios, a contrata y de planta. El desglose jerárquico indica: 1 autoridad, 4 directivos, 10 profesionales, 9 técnicos, 49 administrativos, y 118 auxiliares. La suma del personal profesional da como resultado 15, lo que equivale a un 7%. Señala que uno de sus propósitos, es la profesionalización de la gestión. Comenta que lo anterior da cuenta de las dificultades burocráticas que hay, y que complejizan los procesos de principio a fin. Considerando el avance tecnológico, la automatización de los procesos requiere que el personal se perfeccione.

Ante la consulta del Presidente respecto de la relación de infraestructura y auxiliares, y de qué representaría esa Unidad. el Director de Administración señala que el Departamento de Infraestructura tiene a su cargo a todo el personal auxiliar, que incluye mayordomía, jardineros, porteros, y auxiliares especializados del equipo de talleres. Prosigue informando que el costo estimado de la dirección de administración para el año 2019, será de \$2.649.000.000., en proyección de abril a diciembre, porque enero, febrero y marzo, está pagado. Las remuneraciones a nivel general, son del orden de \$16.000.000.000.

En relación al Departamento de Recursos Humanos, señala que está compuesto por los Subdepartamentos de Administración de Personal, de Remuneraciones, y de Bienestar de Personal; además del Centro Infantil, y la Unidad de Capacitación. Proponen que el Departamento de Recursos Humanos pase a denominarse Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

La Jefa de RR.HH., continúa la presentación indicando que se ha buscado restringir los gastos, disminuyendo la cantidad de jefaturas, para concentrar las funciones más importantes de recursos humanos en sólo tres: el Subdepartamento de Operaciones. El Subdepartamento de Remuneraciones y Desarrollo. Capacitación y Calificaciones, que entregaría un feedback para orientar la capacitación. Y en el Subdepartamento de Calidad de Vida y Bienestar del Personal, que, en este minuto está orientado a las personas que pueden o quieren pagar; en lugar de considerar a todos los funcionarios de la Universidad. Y el área de prevención de riesgos que debería tener una relevancia importante, y que ahora está radicado en el Departamento de Infraestructura, y no en las personas.

La Sra. Cortez consulta si la nueva estructura corresponde a una readecuación de lo que ya existe, o hay una creación de nuevas áreas.

La Jefa de RR.HH., responde que hay incorporación de nuevas áreas y de profesionales. Porque hay creación de funciones, que no existen en este momento.

El Presidente pondera que eso significaría la contratación de nuevo personal.

La Jefa de RR.HH., indica que en su mayoría serían profesionales, ya que actualmente, sólo hay administrativos que no poseen el conocimiento técnico. El Director de Administración añade que se contempla la contratación de seis profesionales, considerando que dos se acogen a retiro. Con respecto a la renta, indica que resultaría inferior a la de los que se retiran, debido a las asignaciones históricas y de antigüedad que recibían y dejarían de pagarse.

El Sr. Beltramí plantea que, según lo expuesto, el sistema actual de bienestar del personal sería para los que pagan. Señala que los miembros aportan con un monto y el resto lo pone la Universidad. Pero la propuesta, aparte de la bonificación por salud, se preocuparía de la convivencia entre las personas, y de que todo el personal se beneficiaría del Bienestar. Por lo que, desea saber cómo se enfoca la parte del aporte que tiene que hacer el funcionario.

La Jefa de RR.HH., opina que el Subdepartamento de Servicio de Bienestar del Personal, no debería depender del Departamento de Recursos Humanos, porque se conduce a través de un Directorio, que toma las decisiones.

El Presidente le consulta si el Servicio de Bienestar, no es una entidad independiente de la Universidad.

La Jefa de RR.HH., señala que el personal del Subdepartamento de Bienestar, pertenece a la Universidad, pero su manejo administrativo no lo ejerce el Departamento de Recursos Humanos, sino la Jefatura y el Directorio.

El Director de Administración agrega que, además, rinde cuentas a la Superintendencia de Seguridad Social. También hace presente que la Universidad incrementa su aporte cada año, el cual, hace un par de años consistía en veinte o treinta millones de pesos, y hoy supera los sesenta millones de pesos. Porque la Ley permite que los funcionarios que se acogen a retiro, continúen en el Subdepto. de Bienestar de Personal, en calidad de socios pasivos. Y la Universidad tiene la obligación de mantener los mismos beneficios. Opina que es una materia que debería ser tratada a nivel de rectores, porque va a llegar el momento en que no haya punto de equilibrio. Respecto al Departamento de Finanzas, señala que actualmente está compuesto por la Sección de Adquisiciones, por la Oficina de Normalización de Aranceles, por el Subdepartamento de Presupuesto, por

el Subdepartamento de Contabilidad, el Subdepartamento de Tesorería, y Sección Bodega. Para la Sección de Adquisiciones, se propone el nombre de Subdepartamento de Abastecimiento y Logística, que tendría a su cargo, Bodega, la Sección de Compras y Licitaciones, y la Sección de activo fijo, o, lisa y llanamente Activo Fijo. Para la Oficina de Normalización de Aranceles, se propone la conformación de un Subdepartamento de Aranceles y Créditos, que se encargue de la administración de fondo de crédito – que se rige por una normativa independiente de la Universidad – y la Sección de Aranceles, de postgrado y pregrado. Se propone mantener los Subdepartamentos de Presupuesto y de Contabilidad. Y, en cuanto al Subdepartamento de Tesorería, le corresponde que tener Caja. Y que se introduzca formalmente una Sección de Cobranzas, que tenga como misión, efectuar la cobranza de la cartera vencida de facturas y el cobro de licencias médicas. En cuanto al Departamento de Informática, actualmente está compuesta por un área de desarrollo y otra de operaciones. Al igual que el Departamento de Recursos Humanos, requiere una reingeniería, tanto a nivel estructural, como de procesos. La propuesta es la conformación de tres Subdepartamentos; de Desarrollo y Proyectos, de Conectividad y Servidores, y de Operaciones. Manifiesta que como se están instalando nuevos sistemas de gestión informática, se requiere incorporar a nuevos profesionales del más alto nivel. Contando con que las rentas de la escala de remuneraciones, son fijas. Señala que la Jefa de Informática, es ingeniera en computación, pero es la única profesional en ese Departamento, que sólo cuenta con un egresado, que no tiene la experticia. Por lo tanto, se requiere la contratación de, a lo menos, dos profesionales. También se necesitan cuatro programadores, que tienen financiamiento por proyectos. En cuanto al Departamento de Infraestructura, está compuesto por el Subdepartamento de Servicios y Mantención; el Área de Prevención de Riesgos, el Área de Administración del Campus Joaquín Cabezas García; el Área de Arquitectura, Sección Jardines y Aseo, Sección Portería, Sección Movilización, y Sección Talleres. Para el Departamento de Infraestructura, la propuesta es incorporar una Oficina de Proyectos y Desarrollo Físico, en el marco de los convenios suscritos con el Ministerio de Educación. También, el Subdepartamento de Mayordomía, Movilización y Portería; y el Subdepartamento de Mantenimiento, a cargo del Equipo de Talleres y del Área de Jardines. Todo bajo una coordinación, que se denominará, Coordinación de Campus Universitario. Finaliza diciendo que la estructura propuesta, obedece al Plan de Mejoramiento Institucional.

El Rector cambiaría el término movilización por transportes, porque se movilizan personas, las tropas, el ganado. El Director de Administración, señala que lo cambiará.

El Secretario General consulta, para aclarar, cómo se financiará el mayor costo de esa estructura.

El Director de Administración manifiesta que hay cambios que se requieren a corto plazo, como los del Departamento de Informática y como los del Departamento de Recursos Humanos. Se calculó un presupuesto del orden de los cien a ciento veinte millones de pesos. Los cambios de corto plazo, pueden ser llevados adelante, con el plan de incentivo al retiro. Indica que se ha realizado un análisis técnico, para tomar esas decisiones. En el Departamento de Recursos Humanos hay dos profesionales que se desvinculan y eso va a ser compensado con el ingreso de tres profesionales, de forma progresiva y responsable. Hace presente que la Junta Directiva aprobó la decisión de la Universidad, en relación al cierre del Centro Infantil, sin desvincular a nadie, pero redistribuyendo al personal, de acuerdo a sus competencias y perfil. Y eso, a nivel de la DAF, está provocando una disminución en el costo de las remuneraciones.

El Sr. Beltramí entiende que, a raíz del retiro voluntario, y de la rebaja de jornadas completas, se perciba un cierto incremento en la parte administrativa. De igual manera, se entiende que hay ciertas incorporaciones que son para el beneficio de la institución, pero, cuál es la magnitud de mejoramiento en la eficiencia, de disminución de la burocracia; qué se les contesta a los académicos, que, por un lado, verán disminuir el número de profesores, pero, por otro lado, verán un incremento en otras áreas de la Universidad.

El Director de Administración prevé que, con la incorporación de los nuevos sistemas de gestión, más el apoyo de personal especializado, que considera consultorías a través de proyectos que no implican aumento de remuneraciones, se mejorarán muchos procesos en cuanto a la rapidez de los tiempos de respuesta y eficacia. La automatización permitirá, en un corto tiempo, conocer el estado de tramitación de cualquier documento; saber dónde se encuentra su contrato. Añade que todas las Unidades van a requerir capacitación, lo cual, mejorará los indicadores de gestión, de respuesta, de tramitación. Por lo demás, señala que, a nivel de disminución de costos, en el presupuesto 2019 se contempla una disminución de las horas extraordinarias de la Universidad, que hará variar el rango de \$250.000.000., al año, a \$100.000.000. Ha sido una medida que ha provocado mucho dolor y conflicto, pero se está dando cumplimiento a la norma, porque la hora extraordinaria existe para una labor específica y que no es continua. Todo eso no se cumplía.

La Vicerrectora Académica destaca el trabajo de apoyo del Departamento de Recursos Humanos, en el proceso de los procesos de llamado a concurso de los doctores, y en su contratación. También en la generación de documentos enviada a los Departamentos, que permiten analizar los perfiles requeridos, orientan cómo hacer las pautas de evaluación, etc. Todo ese sistema, opera a través de Recursos Humanos, lo que considera como un avance previo a la toma de decisiones.

El Presidente señala que la Junta Directiva aprobó un presupuesto con una estructura determinada, y ahora se plantea un cambio de estructura, que, de no implicar cambios en su financiamiento, se podría considerar factible. Pero, si se trata de recurrentes cambios en el financiamiento, y con proyecciones de crecimiento vegetativo, se debería saber cómo se va a enfrentar. Manifiesta que, en esas condiciones, no se podría aprobar un cambio de estructura, ya que desde el punto de vista cualitativo tiene asociado un costo cuya repercusión en el presupuesto de este año y en el del año 2020, se desconoce. Expresa que ese es un déficit de la presentación.

El Director de Administración señala que, de cumplirse con el presupuesto institucional, en orden a no aumentar el gasto en horas extraordinarias, tampoco se incrementarían los costos presupuestarios, con esa nueva estructura. Algo que reconoce es muy difícil, porque ha habido mucha resistencia. La propuesta institucional es que el ítem de horas extraordinarias esté centralizado sólo en dos grandes áreas, la académica y la administrativa, verificando la pertinencia de esas horas extraordinarias. Indica que ese mes ya se pudo apreciar, donde se gastaban \$15.000.000., se gastaron \$5.000.000.

El Presidente le objeta que eso representa un presupuesto variable, en cambio, lo planteado obedece a un presupuesto fijo. Porque si se piensa introducir nuevas jefaturas, se requerirá de un sueldo que involucra un costo anual. Por lo tanto, es necesario saber el costo de la estructura que se propone, para poder evaluar con qué porcentaje del ahorro de las horas extraordinarias, se compensaría el déficit introducido en el presupuesto. Respecto de las personas que se acogen a retiro, es preciso conocer cuántas contrataciones vienen a gravar el ahorro, porque es posible que el gasto sea mayor, a causa de que sus sueldos serán constantes en el tiempo. Esa perspectiva, debe considerarse parte del fundamento de la propuesta. Indica que dados los hechos, la Junta Directiva no puede aprobar la propuesta.

El Director de Administración manifiesta entender lo expresado por el Presidente, por lo que se completará la información.

El Presidente declara pendiente ese punto.

## **9. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE PRORRECTORÍA, ESPECÍFICAMENTE DE LAS DIRECCIONES DE VINCULACIÓN CON EL MEDIO, Y EXTENSIÓN.**

El Prorector incorpora a la Sra. Margarita Pastene, Directora de Vinculación con el Medio; y a don César Marilaf, Director de Planificación y Presupuesto, a la presentación de la propuesta. Comienza recordando que, en marzo

del año 2018, la Junta Directiva aprobó por Resolución Exenta N°100346, la estructura actual, dando vida orgánica a la Unidad de Vinculación con el Medio. Antiguamente, este estamento se encontraba adscrito a la Dirección de Extensión, pero, la evolución del propio sistema universitario, llevó a la Rectoría y al equipo de gestión de la época, a tomar la decisión de crear la Dirección de Vinculación con el Medio, de forma independiente, porque, especialmente la gente del estamento académico, confundía las funciones que correspondían a cada Unidad. El Consejo Nacional de Acreditación, ha señalado como un ámbito propio para la acreditación institucional, el área de vinculación con el medio. Por lo tanto, considera importante tener claridad respecto de sus competencias, y saber en qué se diferencia la vinculación con el medio, de la extensión universitaria. Proponen que pase a denominarse Dirección de Vinculación con el Medio y Comunicaciones. Señala que eso responde a que, al revisar, junto a la Directora Pastene, la estructura que se desprende de la Resolución Exenta N°100346, advirtieron la existencia de actividades de comunicación muy ligadas a la vinculación con el medio, pero repartidas entre la Dirección de Extensión y la nueva Dirección de Vinculación con el Medio. En vista de lo cual, presentan a la Junta Directiva, la solicitud para que se supedite todo lo que es comunicación a la nueva Dirección de Vinculación con el Medio. Indica que, enseguida, observaron que funcionalmente sus tareas comprenden una unidad de vinculación académica, la unidad de comunicaciones y unas coordinaciones que van al interior de comunicaciones; una coordinación de prensa, una coordinación de diseño, una coordinación de medios institucionales, y una coordinación de marketing. Es muy importante el ciclo de retorno, donde todas las acciones que conectan a la Universidad con el medio externo, deben garantizar un feedback hacia lo que está sucediendo en la formación inicial docente, en la investigación, en la extensión, en la gestión universitaria, etc., debiendo quedar evidencia en forma sistemática. Lo que hoy es una exigencia institucional, en el marco de la acreditación de la institución. Expone que el área de vinculación académica, se encarga de encontrar aquellas actividades que podamos mostrar como evidencia de una auténtica vinculación con el medio desde el ámbito académico. Comunicaciones, es tomar lo que ya existe en estas dos direcciones, y ponerlo todo junto dentro de la Dirección de Vinculación con el Medio. Se propone que a la DRICI corresponda el nombre de Departamento de Relaciones Internacionales y Cooperación Institucionales. En la Oficina de egresados, nos permitimos sugerir que incorpore el tema de la inserción laboral. Esa es la propuesta, no son cambios estructurales, sino que más bien funcionales. Y no significan un aumento de costo presupuestario. Es solo traslado de materiales y de recursos humanos. La Dirección de Aseguramiento de la Calidad, propone cambio de denominaciones para, la Unidad de Aseguramiento de la Calidad del Diseño, Planificación y Gestión del Currículum; y para la Unidad de Apoyo para el Mejoramiento de la Calidad de Extensión, Vinculación con el Medio y la Investigación y Procesos Administrativos. Por una Unidad de Autoevaluación y Mejoramiento Continuo; una Unidad de Estudios y Análisis; y una Unidad de Diseño y Promoción de la Calidad. Sostiene que el Director de la DAC, le aseguró que esto tampoco significa gasto, solamente corresponde a un reordenamiento interno.

El Presidente consulta dónde se instalaría el tema de educación a distancia.

El Prorector comenta que en un principio se consideró a la Dirección de Docencia. Pero, se decidió pensar más al respecto, al observar que faltaba madurar el asunto. Hay varias propuestas. Deben elegir la más adecuada, considerando el tema financiero. La Universidad tiene el Departamento de Medios Educativos, con un componente audiovisual, un componente de impresiones y uno de informática educativa. Pero con el tiempo, se formó el Centro de Formación Virtual, que se encarga de nuestra plataforma e learning, y acompaña la actividad presencial también, cada año con más fuerza. También ha surgido el CREPPI, Unidad que atiende a los estudiantes con necesidades especiales. En la biblioteca existe un desarrollo digital, que ha ido creciendo en los últimos años. Está el LISIM, dependiente de la Facultad de Historia, Geografía y Letras, que lleva varios proyectos MECESUP, desarrollando la integración curricular de las TICS, en el ámbito de las humanidades y de las lenguas. Y la Facultad de Ciencias Básicas, que tiene desarrollo de tecnologías, salas virtuales, e incluso una sala de simulación de prácticas. En consecuencia, indica que se hace necesario pensarlo más. Respecto

de la Dirección de Educación Continua, señala que requiere de inversión especializada; contratar un ingeniero de gestión de proyectos que conozca la ley de donaciones, que conozca la ley de responsabilidad empresarial. Y que brinde orientación respecto a la dirección a tomar y la forma de hacerlo. La educación continua, es algo que se debe potenciar. El trayecto formativo empieza en la escuela, cuando los mejores estudiantes, con talento, piensan en estudiar pedagogía y ser los mejores profesores del país. Y después de los cinco años de la FID, viene la vida profesional. Ese es un terreno fértil, que debe ser visto como una posibilidad, no como un problema. Vislumbra la formación de especialistas, no solo en el aula, porque existen los museos, la pedagogía hospitalaria, la pedagogía carcelaria. Tantos otros ámbitos en los que hay que adentrarse.

La Vicerrectora Académica manifiesta que están en una línea incipiente con el Ministerio, respecto de la posibilidad de una Oficina de Transferencia Tecnológica, para seguir el camino que señala el Rector.

La Sra. Cortez consulta si la Universidad mantiene vinculación con el CPEIP.

La Vicerrectora Académica señala que mientras en el CPEIP se ha mantenido una institucionalidad que apoya la formación inicial docente, la Universidad ha estado representada por el Rector y por la Decana de la Facultad de Filosofía y Educación. Se ha sostenido una participación permanente en los equipos que han operado en los distintos desarrollos, como en los trabajos de estándares y también en procesos de evaluación. La Universidad ha tenido un nivel de acercamiento, hubo una reunión para solicitar a la Directora del Centro de Perfeccionamiento, poder desarrollar los estándares para los profesores de francés. En virtud de ser la única universidad que tiene la formación y necesita los estándares. Eso quedó en estudio, no se ha obtenido la respuesta. Indica que, de hecho, no se pide pago, se hace como un aporte a la política pública. Desea destacar que, como universidad estatal, se presentan problemas para participar de una manera adecuada y sin entrar en una ilegalidad en distintos trabajos que provienen desde la política pública; apoyar a la CNA en visitas de pares, que importa mucho como desarrollo académico. Pero todos esos trabajos que tienen una remuneración asociada, generan una complicación administrativa no resuelta. Con el DEMRE se resolvió a través de un convenio. Pero pensar en la línea de convenio con el Ministerio, se presenta como una urgencia, porque de lo contrario, los académicos tienen que pedir sus días administrativos para hacerlo. Es la única manera para no tener doble remuneración.

El Sr. Zaccarelli considera que la educación e learning, es el futuro. Señala que proviene de una experiencia de 25 años de educación e-learning, y las ventajas para una universidad pedagógica, son difíciles de ponderar.

La Sra. Cortez plantea que existe todo un espectro detrás, previo a proyectarse con la tecnología.

El Rector indica que lo que todos necesitan, es aprender a trabajar juntos. Ahí está la fortaleza. Entonces, hay muchas alianzas que la Universidad podría abordar desde la educación continua.

El Sr. Jorquera manifiesta una preocupación conceptual, referida al diseño gráfico, que define como la formulación de cierta estructura que permite comunicar mediante la imagen, de buena manera, cosas que a veces el lenguaje común, no logra. Pero, si la Dirección de Extensión, trabaja con el diseño, es porque están diseñando el proceso para llenar ciertas necesidades que se presenten en el mundo académico, puesto que colabora con el mundo académico y estudiantil en el diseño. Entonces, la consulta es si esta situación se planteó con el Director de Extensión. Ya que, si esto opera sin fijarse momentos o sin consultar a la Unidad de donde se extrae la función, puede quedar en un pie de debilidad frente a la comunidad. Habría que decir que se debiera hacer una reunión colaborativa entre el Rector y el Director de Extensión, que le permitiera decir que está de acuerdo que pase a esa Dirección.

El Presidente señala que, desde esa perspectiva, se ve muy raro que una Unidad de Diseño dependa de una Unidad de Comunicaciones, frente a lo que significa coordinación de prensa, marketing, medios. Indica que

recogería la sugerencia del Sr. Jorquera, y que podrían aprobar toda la estructura, haciendo una excepción en esa parte, de modo que puedan redefinirla con más precisión, más adelante.

El Prorector consulta si se refiere específicamente a lo del Diseño.

El Presidente asiente. Se aprueba la propuesta de cambio de estructura, con la excepción de la Coordinación de Diseño, a la espera de tener una visión más clara.

La Vicerrectora Académica aclara que el planteamiento refiere que la vinculación con el medio es un aspecto transversal del quehacer de la Universidad. Está detrás, la voluntad de que el diseño sea elocuente respecto de esa vinculación. Y que no responda a otros elementos que no estén asociados a esta comprensión profunda del quehacer. Eso no está dicho, se puede reevaluar, porque es un valor muy grande del trabajo que se está realizando.

El Presidente opina que el tema es la dependencia con la Unidad de Comunicaciones. Si dependiera directamente de la Dirección de Vinculación con el Medio, sería distinto. Por eso, se propone que se analice y se vuelva a discutir.

La Directora Pastene comparte que, a su parecer, se ha hecho una definición nítida de lo que es el diseño y lo que la Universidad quiere proyectar en un lenguaje simbólico. Pero también, piensa que lo que señala la Vicerrectora Académica es muy importante, porque se trata de potenciar la imagen de la Universidad en esa alianza que se quiere establecer con el entorno, a fin de fortalecer los procesos académicos. En ese aspecto, el diseño resulta fundamental para que lleve toda esa potencialidad de enfoque bidireccional, transdisciplinar, de desarrollo, de alianzas con el entorno. Ya que, planteada la necesidad de establecer el posicionamiento de la Universidad, el tema de la imagen corporativa resulta muy importante, desde la perspectiva de lo visual. Considera fundamental usar el manual de normas gráficas. Desde la perspectiva comunicacional y de vinculación con el medio, le pareció adecuado que Diseño pasara a la Dirección de Vinculación con el Medio.

El Presidente decide que se abordará en esos términos. Se deja pendiente solo ese punto.

#### **10. APROBACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS DE SOLANGE TENORIO EITEL COMO DECANA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y EDUCACIÓN. Y DE VERÓNICA VARGAS SANHUEZA COMO DECANA DE LA FACULTAD DE ARTES Y EDUCACIÓN FÍSICA.**

El Rector solicita se apruebe el nombramiento de la Decana de la Facultad de Filosofía y Educación, Sra. Solange Tenorio. Y la aprobación del nombramiento de la Decana de la Facultad de Artes y Educación Física, Srta. Verónica Vargas Sanhueza. Señala que los procesos están absolutamente al día y conforme a reglamento.

El Presidente solicita al Secretario General incorporar esta ratificación como punto 10 de la tabla, y adjuntar las actas correspondientes a las elecciones de ambos procesos. Da las gracias a los presentes.

Se pone término a la sesión siendo las 19:55 horas

  
**JAIME ACUÑA ITURRA**  
ABOGADO  
SECRETARIO GENERAL  
UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

