

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Para la Universidad de Santiago de Chile es fundamental contar con un ambiente de trabajo en donde se respeten, cumplan y promuevan las diferentes prácticas que permitan una adecuada calidad de vida laboral al interior de la Institución. Lo anterior, dice relación con la declaración de valores de nuestro Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015, en donde se destaca, entre otros, el “Respeto a las Personas”, definido como la valoración y apoyo a todo funcionario que trabaja y estudia en la Universidad, promoviendo un clima de mutuo respeto entre los integrantes de la comunidad universitaria, junto con la “Cooperación”, definida como la colaboración tanto dentro de la comunidad, como con otras Instituciones académicas, públicas o privadas¹.

En el mismo contexto, nuestros procesos administrativos se realizan en consonancia con los objetivos estratégicos de contribuir al desarrollo de una comunidad universitaria basada en el respeto y la colaboración a través del desarrollo de prácticas laborales y climas colaborativos, sumado a la aplicación de nuevos modelos de promoción de climas positivos de trabajo.

En este sentido, como Institución también estamos comprometidos con el respeto y aplicación concreta del denominado Código de Buenas Prácticas Laborales sobre la no discriminación para la Administración Central del Estado entregado por el Servicio Civil como guía para todos los servicios públicos, señalando en esta dimensión, los siguientes ámbitos de acción:

1. Garantizar la transparencia y no discriminación en los procesos de selección

En las distintas instancias del proceso reclutamiento y selección, se resguarda el derecho a la No discriminación, cautelado por la normativa vigente. El inciso tercero del artículo 17 del estatuto administrativo “prohíbe todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo”.

Para lo anterior, se han diseñado y actualizado los formularios establecidos para el proceso, relevando además dicha dimensión en las bases de publicación de los procesos.

¹ PEI (Plan Estratégico Institucional) 2011 – 2015. Objetivos y Lineamientos Estratégicos. Página 6-7

En el mismo contexto y respecto a la exigencia de los requisitos de incorporación a la Institución, los mismos obedecen por una parte a la normativa interna vigente (D.U. N° 1444), como a los perfiles por competencias y el manual de puestos definidos por el Departamento de Desarrollo de las Personas, velando por que los requisitos exigidos se encuentren en estricta relación con aspectos referidos al desempeño del cargo y no asociados a temáticas tales como sexo, ubicación geográfica, edad, religión entre otros.

Para efectos de la selección, y según el puesto en concurso, se consideran evaluaciones psicolaborales de carácter técnico (entrevista por competencia/test), descartando todo tipo de intervención de orden invasivo u discriminatorio que atente contra los derechos fundamentales de la persona.

Respecto del tema discapacidad y de la inclusión, este Departamento a cargo del ingreso de personal del Estamento Administrativo a la Institución, se encuentra al tanto de la normativa que vela por la igualdad de condiciones al momento de aplicar las pruebas y requisitos de un proceso de selección, como se expone el código de buenas prácticas laborales, y en la ley 20422², párrafo 1° artículo 24, en el cual se hace referencia a los ajustes para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección, con el fin de velar por la igualdad de oportunidades para la participación de las personas con discapacidad. Por lo anterior, dicho aspecto es considerado en las bases de un proceso de selección, en la totalidad de las etapas del mismo, así como también en los formularios establecidos.

Por último, es relevante mencionar que la Institución cuenta con un procedimiento de inducción, señalado en la página Web del Departamento de Desarrollo de las Personas, constituido por un informe de inducción, y la entrega de material informativo al nuevo funcionario. Al respecto, se hace necesario señalar que el procedimiento de inducción posee por finalidad contribuir al proceso de adaptación de la persona, facilitando una incorporación de carácter más efectivo a sus nuevas funciones, al contexto organizacional, y al grupo de trabajo directo. Resulta relevante transmitir aspectos tanto formales, como aquellos propios de la cultura organizacional.

² Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, ley en vigencia desde el 01/01/2015.

2. Promover el desarrollo de carrera y el acceso a la capacitación

Para efectos de difusión de las actividades de carácter genérico, se emplea el correo electrónico corporativo, así como también la publicación en la página web del Departamento de Desarrollo de Personas. Respecto al procedimiento establecido en relación al requerimiento de actividades de formación de carácter más específico (posición), son canalizados mediante el “Formulario de Solicitud de Capacitación”.

En la totalidad del proceso señalado, tanto en la difusión, como en la inscripción y desarrollo la actividad se asegura mediante el procedimiento establecido, condiciones uniformes e igual acceso a las iniciativas de formación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo.

Las acciones de capacitación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo, salvo que por circunstancias extraordinarias y no previsibles, ello resultare imposible. En este último caso deberá explicitarse si la actividad de formación solicitada posee carácter obligatorio, o si ha sido solicitada por parte del funcionario.

Considerando en este punto, lo expuesto por la ley ley 20422 en su párrafo 3°, artículo 43 de la capacitación e inserción laboral, respecto del fomento y difusión de las buenas prácticas laborales de inclusión y no discriminación, se encuentra como tema de discusión en el comité bipartito la aplicación de las acciones que se podrían llevar a cabo para potenciar con material o capacitaciones acerca de este punto al interior de la comunidad universitaria.

3. Apuntar hacia la igualdad de género en los puestos de jefaturas y responsabilidad directiva

En este sentido, la Universidad de Santiago de Chile, cuenta con cargos Directivos, de Jefaturas Superiores, Directores de Centros, entre otros de similares responsabilidad directiva, éstos son designados por la autoridad y no electos por votación³, de los cuales el 43,9% actualmente son provistos por mujeres, y 56.1% por hombres

En este contexto, la Institución propende y fomenta la igualdad de condiciones en todos sus contextos y procesos, desde la contratación, la capacitación, la promoción, condiciones laborales y remuneraciones equitativas e igualitarias para mujeres y hombres.

³ Los cargos elegido por votaciones son: el Rector, Decanos y Directores de departamento académicos principalmente.

4. Preocupación por las condiciones de trabajo

La Institución contribuirá a ambientes de trabajo en que se valore y promueva el respeto y la no discriminación, así como también las condiciones laborales que posibiliten el adecuado desempeño de sus funciones administrativas, así como el desarrollo de la Comunidad Universitaria inclusiva. El clima de trabajo, refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización, respecto al trabajo, el ambiente físico en el que éste se da, y las relaciones interpersonales que permitan el desarrollo y buen desempeño de las personas, en coherencia con los valores y objetivos institucionales declarados en el PEI 2011 -2015. También pueden influir temáticas que tienen lugar en torno a él, y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral y en el desempeño de los miembros de la organización, pues afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización. Si bien es afectado por diferentes variables estructurales, por lo que posee algún grado de permanencia, experimenta algunos cambios por situaciones coyunturales (Rodríguez, 2004)

La medición del Clima Organizacional, adquiere importancia ya que permite realizar un diagnóstico actual de la unidad, conociendo las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y sus condiciones de trabajo, el objetivo es la elaboración de un plan de trabajo, junto con acciones de mejora que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y así disminuir la insatisfacción que afecta el compromiso y la productividad institucional.

Al evaluar el Clima Organizacional, se conoce la percepción que las personas tienen de la situación actual de las relaciones en la organización, así como de las expectativas futuras, lo que permite definir programas de intervención preliminares.

5. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidad parental

La protección a la maternidad se encuentra regulada por el Código del Trabajo, en el Título II, de la Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, las normas están incluidas entre los artículos 194 a 208 y establecen una serie de derechos en favor de la madre y, en algunas situaciones, en beneficio del padre.

6. Abordaje del acoso laboral

Éste debe establecer las condiciones para la denuncia y la apertura de una investigación sumaria o sumario administrativo, siendo las acciones que corresponden para intervenir en materia de acoso laboral.

Cabe resaltar que según dictamen de Contraloría N° 36.766, del 9 de julio 2009, entre otros, que las investigaciones sumarias y los sumarios administrativos son procedimientos específicamente reglados por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la que determina debidamente su tramitación y las diversas instancias contempladas al efecto, las cuales tienen por finalidad garantizar una adecuada defensa de los afectados, con miras a configurar un debido proceso, de manera que respecto de ellos **no caben otros trámites que los previstos en la normativa pertinente de ese cuerpo legal.**

De conformidad con lo concluido por la jurisprudencia administrativa de este Órgano Contralor, en los dictámenes Nos. 34.325, de 2006 y 19.327, de 2008, entre otros, la existencia de situaciones relacionadas con acoso laboral deben ser analizadas en las instancias judiciales pertinentes o mediante la instrucción de un procedimiento sumarial, a fin de determinar si de ello derivan infracciones administrativas.