



UNIVERSIDAD  
DE SANTIAGO  
DE CHILE

# INFORME DE GESTIÓN

## 1er semestre 2021

Unidad de Protección de Derechos de los  
Funcionarios y Funcionarias

Alejandra Véliz Aleluya  
Trinidad Muñoz Walther

Santiago, julio 2021



## Introducción

La Unidad de Protección de Derechos de los Funcionarios y Funcionarias es creada por Resolución N°3937, de 2020, con el fin de dar respuesta a las Política Institucional de Desarrollo de Personas de la Universidad. Dentro de sus principales funciones, se encuentra la promoción del buen trato en el trabajo, prevención del acoso y maltrato laboral, recepción de denuncias, orientación y acompañamiento a funcionarios y funcionarias, y apoyo en la resolución de conflictos laborales a través de la mediación.

La Unidad de Protección comienza su funcionamiento a partir de su lanzamiento oficial a través de Webinar dirigido por el Prorector de la Universidad, con fecha 29 de marzo. No obstante, e incluso antes de eso, recibió consultas de funcionarios y funcionarias en relación a las temáticas en las que se especializa.

El presente informe tiene como objetivo dar cuenta de las funciones y gestiones realizadas por la Unidad de Protección de Derechos de los Funcionarios y Funcionarias, desde su lanzamiento y durante el primer semestre del año 2021. Dentro de esto, se dará cuenta de las solicitudes e ingresos recibidas en la Unidad, así como de las acciones de prevención del acoso y maltrato laboral y promoción del buen trato.

### I. Actividades de promoción del buen trato y prevención del acoso y maltrato laboral

#### 1. Ceremonia de lanzamiento de la Unidad de Protección de Derechos de los Funcionarios y Funcionarias

Con fecha 29 de marzo se llevó a cabo la primera actividad pública de promoción de la Unidad, dando inicio oficial a su funcionamiento. En esta actividad, el Rector de nuestra casa de estudios, Sr. Juan Manuel Zolezzi, el Prorector, Sr. Jorge Torres, el Jefe del Departamento de Desarrollo de Personas, Sr. Leonardo Vega, dieron sus palabras de presentación de la Unidad. Por su parte, las profesionales de la Unidad, Alejandra Véliz, Abogada Jefa de la Unidad, y Trinidad Muñoz, psicóloga de la Unidad, hicieron una presentación en donde mostraron las funciones de la misma y las líneas de trabajo proyectadas al presente año académico.

De esta actividad participaron alrededor de 150 funcionarios y funcionarias, quienes tuvieron una buena recepción de la Unidad, aprovechando el espacio para plantear dudas sobre los procedimientos aplicables y las funciones de la Unidad.



## 2. Capacitación SENCE: Técnicas para la resolución de conflictos en casos de acoso y maltrato laboral

Las profesionales de la Unidad, en el ejercicio de sus funciones, elaboraron y ejecutaron hasta la fecha dos versiones de un curso de Capacitación para los/as funcionarios/as de la Universidad de Santiago de Chile. La modalidad del curso es de E-Learning sincrónico, a través del Aula Virtual y la plataforma Zoom.

La primera versión del curso se desarrolló entre los días 26 de mayo y 04 de junio, dividido en 4 módulos de 2 horas cada uno. El curso contó con la participación de 20 funcionarios y funcionarias. La segunda versión se desarrolló entre los días 09 y 18 de junio, en la misma modalidad, contando con la participación de 25 funcionarios y funcionarias.

Los resultados de aprendizaje esperados para el curso de capacitación son:

1. Reconocer las situaciones de acoso y maltrato laboral; y los conflictos que afectan el clima laboral, así como los sujetos involucrados y las consecuencias de dichas situaciones, de acuerdo a la normativa vigente.
2. Aplicar los procedimientos que contiene el protocolo para denunciar, investigar y sancionar conductas constitutivas de maltrato y acoso laboral, así como las herramientas para la resolución de conflictos, de acuerdo a la normativa vigente.
3. Conocer la Unidad de Protección de Funcionarios/as, sus funciones y la instancia de mediación, de acuerdo a la normativa laboral vigente.

Como resultado de la aplicación del curso podemos señalar las siguientes conclusiones:

- Existen conflictos relacionados con la falta de claridad en procesos, y la definición clara y/o conocimiento y socialización de perfiles de cargo. Esto entorpece la actividad de diversas Unidades y/o Departamentos, generando conflictos como: desconocimiento de plazos de entrega, desconocimiento de funciones de la jefatura o de sí mismos/as, negarse a asumir determinadas tareas por estimar que no corresponde, liderazgos poco claros en sus funciones y limitaciones, etc.
- Existe preocupación por parte de funcionarios y funcionarias de que los procesos disciplinarios por acoso laboral no se tramitan con celeridad, produciendo que los funcionarios se cambien de unidad, o pierdan confianza en la institucionalidad como garante de ambientes de trabajo saludables, y en definitiva persistiendo el problema de origen.
- Los funcionarios y funcionarias demuestran gran interés en conocer la problemática del acoso laboral y cómo proceder ante dicha situación.

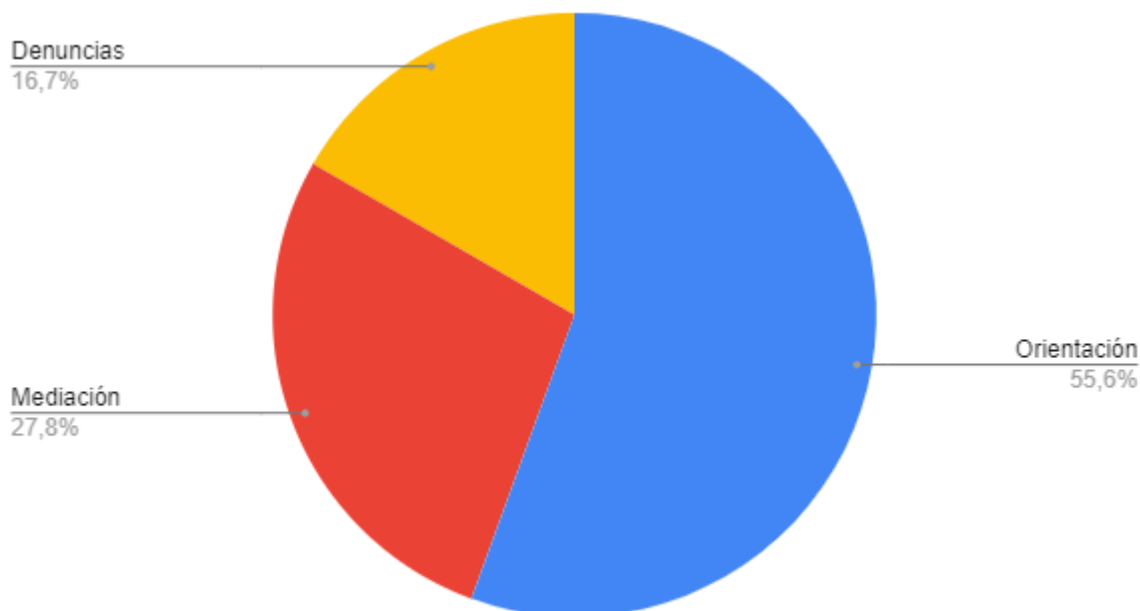
## II. Ingresos de la Unidad de Protección y sus gestiones



Desde marzo de 2020, 18 funcionarios y funcionarias han solicitado orientación de la Unidad de Protección. De esas solicitudes, 3 de ellas han sido denuncias por acoso/maltrato laboral, y 5 de ellas han dado inicio a procedimientos de mediación, los cuales se encuentran en curso. Respecto de las denuncias, todas ellas han sido derivadas oportunamente a Fiscalía de la Dirección Jurídica para la instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario.

Se gestionó con Fiscalía un compromiso de colaboración en la entrega periódica de información sobre la tramitación de los procesos sumariales, lo que permite hacer el seguimiento de estos y el acompañamiento a los denunciados.

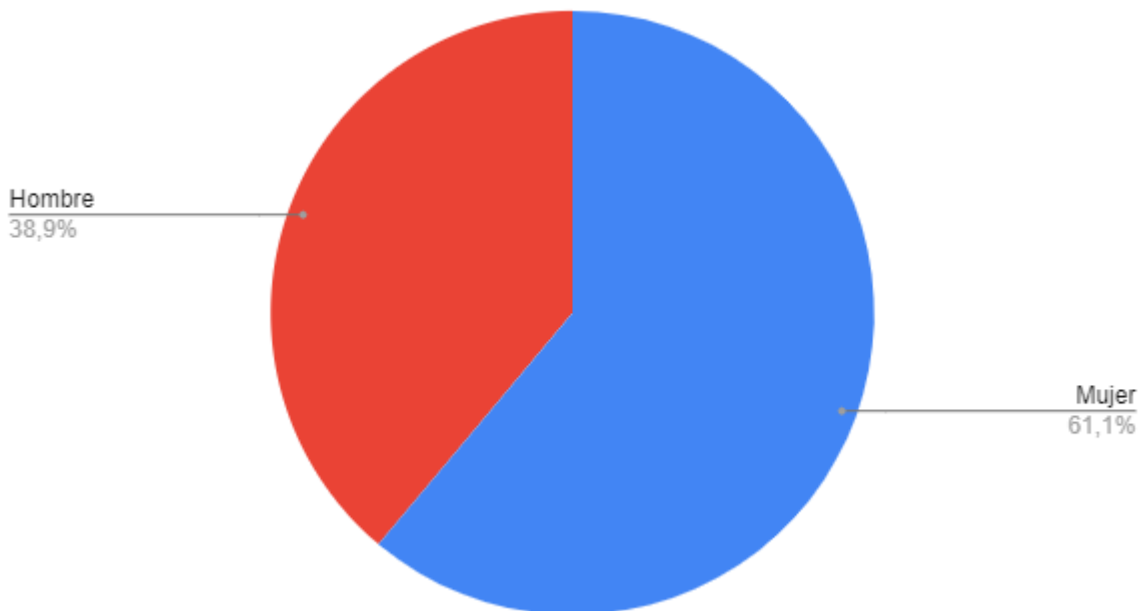
Gráfico 1: tipos de ingresos a la Unidad de Protección



*Fuente: Elaboración propia*

Respecto del género de los y las solicitantes, 11 fueron mujeres, y 7 fueron hombres.

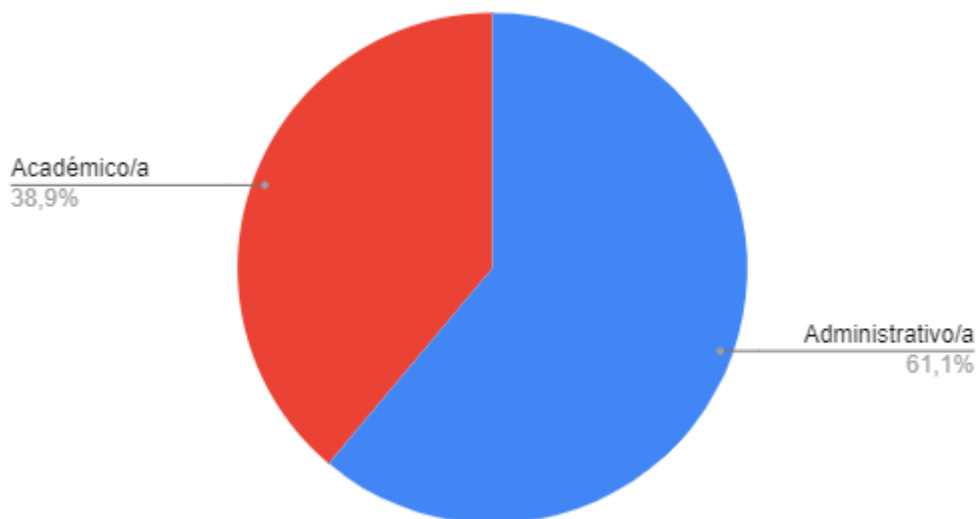
Gráfico 2: género de los/as solicitantes



Fuente: Elaboración propia

Respecto del estamento al que pertenecen los funcionarios que han realizado solicitudes a la Unidad de Protección, 11 de ellos/as son administrativos/as, y 7 corresponden a académicos/as.

Gráfico 3: estamento al que pertenecen



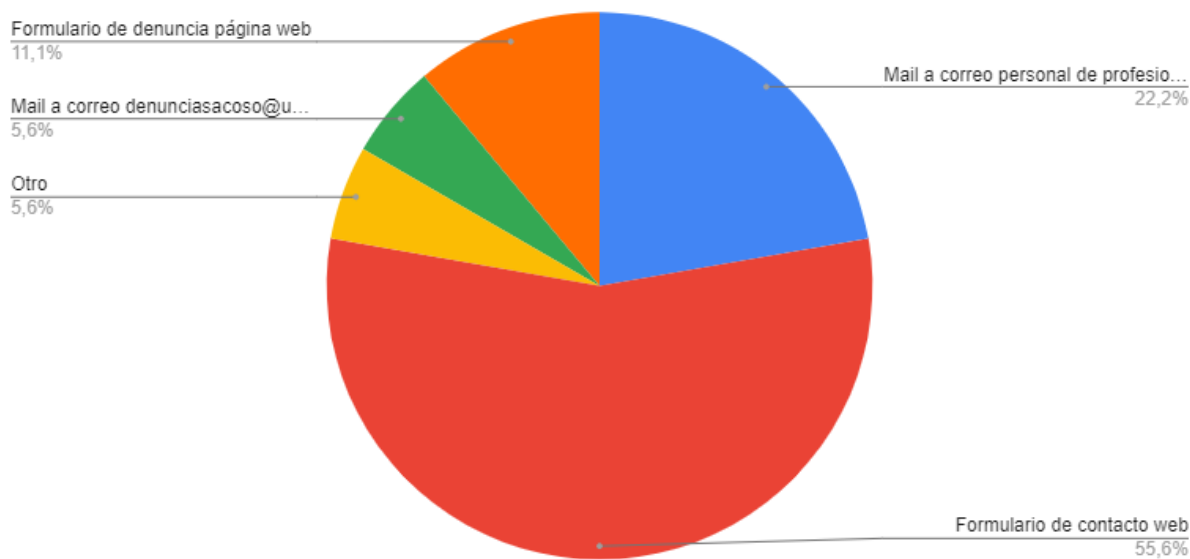
Fuente: elaboración propia

En relación a los canales de ingreso de estas solicitudes, 10 de ellas ingresaron a través del formulario de contacto dispuesto en la página web de la Unidad (ddp.usach.cl), dos ingresaron a través del formulario de denuncia dispuesto en la página web, 1 ingresó a



través de correo electrónico dirigido a la casilla de la Unidad ([denunciasacoso@usach.cl](mailto:denunciasacoso@usach.cl)), 4 ingresaron a través de correo electrónico a la casilla personal de las profesionales de la Unidad, y 1 ingresó a través de otros medios.

Gráfico 4: canales de ingreso de las solicitudes



Fuente: Elaboración propia

En todas las solicitudes, se ha cumplido con el plazo de 48 horas establecido para el primer contacto y citación a entrevista, siendo el promedio de días entre la primera solicitud y la primera entrevista de 3 días.

#### - Entrevistas de orientación

El promedio de entrevistas de orientación y/o contención realizadas con los/as funcionarios/as solicitantes es de 2,5. De entre ellos, cabe destacar que la cantidad de entrevistas fluctúa entre 1 y 9 entrevistas, dependiendo principalmente del tipo de solicitud que realiza el/la funcionario/a. Para aquellos casos en que se ha solicitado procedimiento de mediación, se han realizado un promedio de 4,6 entrevistas. Todas las entrevistas se han realizado a través de la plataforma Zoom.

#### - Seguimiento de denuncias, contención y deber de información

Por su parte, en cuanto a las denuncias ingresadas en la Unidad de Protección, se ha mantenido contacto con los/as denunciantes. En este contexto, se ha realizado proceso de seguimiento con Fiscalía de la Dirección Jurídica respecto del estado de avance de la tramitación de la resolución que inicia el sumario administrativo. Se informó a los



interesados la fecha en que quedó totalmente tramitada la resolución, lo cual es importante para ellos porque no sabían qué había pasado con su denuncia. Esta información se les comunica mediante correo electrónico. Todo esto, resguardando el secreto de sumario al cual están sujetos los procedimientos sumarios.

### III. Gestión de Redes

Se han sostenido reuniones con entidades internas y externas a la Universidad, con el fin de ampliar las redes y fortalecer el trabajo de la Unidad.

#### 1. Coordinaciones con otros Departamentos de la Universidad

- a) Dirección Jurídica: se establece coordinación y mecanismos de funcionamiento para derivaciones y seguimiento de denuncias ingresadas a la Unidad por acoso y maltrato laboral.
- b) Dirección de Género, Diversidad y Equidad: se retroalimenta el trabajo de la Unidad con experiencia práctica de DGDE en las materias propias de su trabajo, especialmente en cuanto a orientación, recepción de denuncias y sensibilización. Se establecen líneas de trabajo conjunto y coordinación, además de disposición de apoyo entre la Unidad y la DGDE.
- c) Departamento de Formación Integral e Inclusión: se busca orientación en temáticas de inclusión, con el fin de incorporar la accesibilidad como un eje central de los procedimientos de la Unidad, tanto en la difusión como en procedimientos de orientación, apoyo y denuncia. Se establece disposición de trabajo conjunto.

#### 2. Coordinación con entidades externas, tanto públicas como privadas.

- a) Servicio Civil: se obtiene orientación y retroalimentación respecto de los posibles ámbitos de acción de la Unidad de Protección, teniendo como eje central el Estatuto Administrativo y la normativa interna.
- b) Mediadora Universidad de Concepción: se recoge su experiencia como mediadora universitaria para retroalimentar y orientar las líneas de trabajo de la Unidad de Protección.
- c) Defensoría Popular de los Trabajadores: se busca apoyo para el fortalecimiento del ejercicio de las funciones de la Unidad, en base a la experiencia y experticia de la Defensoría.
- d) Centros de Asistencia Psicológica con el fin de establecer redes de derivación:
  - i) Centro Synthesis
  - ii) Consultorio Tempora
  - iii) Centro Benesseri



iv) Chile Psicólogos.

#### **IV. Gestión de Estudios de Puesto de Trabajo por enfermedad profesional, y aplicación de Cuestionario de Riesgos Psicolaborales SUSES/ISTAS 21**

Se ha radicado dentro de las funciones de la Unidad de Protección de Derechos de los Funcionarios y Funcionarias gestionar Estudios de Puestos de Trabajo por enfermedad profesional a solicitud de la Mutual de Seguridad.

En este contexto, a la fecha de la elaboración de este informe, se han gestionado dos Estudios de Puestos de Trabajo, lo cual implica:

- Coordinar la entrevista del psicólogo de Mutual con los/as testigos indicados por la Universidad y los que señale el funcionario/a que acudió a la Mutual.
- Recolectar antecedentes solicitados por la Mutual de Seguridad desde diversas unidades administrativas: Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Desarrollo de Personas, Fiscalía, Unidad de Licencias Médicas, entre otras.

La Unidad de Protección de Derechos será la encargada de reanudar la actividad del Comité de Riesgos Psicolaborales, lo cual se encuentra en proceso de gestión. Para esto, se ha solicitado designación de representantes de cada uno de los departamentos correspondientes: representante del Departamento de Desarrollo de Personas, representante de Departamento de Recursos Humanos, representante de Comité de Higiene y Seguridad, representante de Comité Paritario, representante de AFUSACH y representante de ADP.

Es deber del Comité aplicar la versión extendida o corta del Cuestionario sobre riesgos psicolaborales ISTAS 21 en la Universidad. Dicha actividad se encontraba suspendida a raíz del estallido social y posterior pandemia, se proyecta que sea retomada durante el segundo semestre de 2021.

Se solicitó a la Mutual de Seguridad una capacitación/inducción sobre aplicación del cuestionario, para los integrantes del Comité, antiguos y nuevos. Ésta será realizada en una fecha próxima, a fijar por el representante de la Mutual.

#### **V. Resolución de Comisión Asesora.**

Se redactó un formato de acto administrativo que contiene la conformación y funciones de la Comisión Asesora, define sus objetivos, tipos de sesiones y quorum necesario para la adopción de decisiones. Dicho instrumento será enviado a Dirección Jurídica para su revisión y tramitación legal.





## VI. Proyección segundo semestre

### 1. Campaña comunicacional

Se proyecta campaña comunicacional para el segundo semestre, encontrándose en etapa de desarrollo de contenidos y gráficas. Ésta estará orientada a dos ejes centrales:

- Buenas prácticas laborales y buen clima de trabajo, estrategias de resolución de conflictos.
- Acoso y maltrato laboral.

Se centrará especialmente en el primer punto, con el fin de contribuir a la promoción del buen ambiente laboral

### 2. Curso de capacitación SENCE: Técnicas de resolución de conflictos en acoso y maltrato laboral.

Se encuentra planificado el desarrollo de dos nuevas versiones del curso desarrollado durante el primer semestre. Una de ellas estará dirigida a las jefaturas de la Universidad, por lo que se harán adecuaciones en cuanto a sus contenidos y casos prácticos para hacerlo más atingente. El otro estará dirigido a todos/as los funcionarios y funcionarias.

### 3. Curso de capacitación en Resolución de Conflictos

Se ofrecerá a funcionarios y funcionarias de la Universidad, curso de capacitación en resolución de conflictos, de la oferta de Convenio Macro, con OTEC externa.