

DECRETO DE RECTORÍA 83/2021

Promulga acuerdo del H. Consejo Superior que aprueba la Política de Promoción del Bienestar Integral de Funcionarios y Funcionarias de la Universidad Católica de Temuco.

VISTO:

- 1° Lo prescrito en el artículo 30 de los Estatutos Generales de la Universidad Católica de Temuco,
- 2° La propuesta efectuada por la Vicerrectoría de Administración y Asuntos Económicos,
- 3° El Acuerdo adoptado por el H. Consejo Superior en sesión N° 428 de 7 de septiembre de 2021, y
- 5° Las atribuciones propias de mi cargo.

DECRETO:

Promúlgase el acuerdo **N° 02-428-2021** del Honorable Consejo Superior, de Sesión Ordinaria N° 428 de 7 de septiembre de 2021, que aprueba la Política de Promoción del Bienestar Integral de Funcionarios y Funcionarias de la Universidad Católica de Temuco, cuyo texto es el siguiente:

Acuerdo 02-428-2021: Con el voto favorable de la unanimidad de los consejeros y consejeras presentes, se acuerda aprobar la Política de Promoción del Bienestar Integral de Funcionarios y Funcionarias de la Universidad Católica de Temuco.

POLÍTICA DE PROMOCIÓN DEL BIENESTAR INTEGRAL DE FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

I. Preámbulo.

Las transformaciones socioculturales de la época que vivimos, así como los cambios en el mundo laboral, traen como consecuencia que el tipo de riesgos para la salud que enfrentan los trabajadores y las trabajadoras sean también diferentes. Las preocupaciones en el ámbito de la salud laboral ya no son sólo

de tipo físico, si no que cobra cada vez mayor importancia la salud mental. “El ambiente psicosocial en el trabajo ha sido identificado por la Organización Mundial de la Salud –OMS– y la Organización Internacional del Trabajo –OIT– como una fuente emergente de riesgos para la salud de los trabajadores en todo el mundo, y se le considera un desafío mayor en la salud ocupacional.”¹ Esto se ha acentuado en el último periodo, a raíz de la crisis social vivida en el país y la emergencia sanitaria mundial, que han provocado un impacto importante en diferentes esferas de la vida, entre ellas en las relaciones laborales y carga de trabajo.

Prevenir tales riesgos hace necesario contar con ambientes laborales más propicios y motivadores, que promuevan el bienestar integral y den satisfacción a las diversas necesidades de las funcionarias y funcionarios; ambientes que, entre otras medidas, provean de condiciones de trabajos seguras e higiénicas, seguridad en el puesto, oportunidad de desarrollar competencias y sentir a la organización como apoyo permanente de sus trabajadores/as, considerando aspectos personales y familiares. Ambientes en los que cada una de las personas que trabajan en la institución se sientan corresponsables del bien común.

En consonancia con lo anterior, en Chile la ley obliga a las instituciones a evaluar los riesgos psicosociales laborales, para lo cual la Superintendencia de Seguridad Social pone a disposición el instrumento “Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales Laborales”. En su primera aplicación para nuestra Universidad, el año 2017, el resultado arrojó un bajo nivel de riesgo. No obstante, al igual que otras instituciones educativas, no estamos exentos de que se presenten situaciones de sospecha o calificación como enfermedades profesionales por salud mental, lo que desencadena una serie de procedimientos normativos, dirigidos a subsanar las causas de tales enfermedades.

En efecto, la Universidad Católica de Temuco se ha transformado en una institución cada vez más compleja, con diferentes áreas disciplinarias, espacios físicos y una rica y diversa comunidad de personas, que ha crecido notoriamente en número de funcionarios/as y estudiantes. Este crecimiento comporta desafíos para la gestión del ambiente laboral. La UC Temuco los ha enfrentado, entre otras cosas, definiendo dos valores centrales que “sintetizan aspectos esenciales del ser y quehacer de nuestra Universidad, como institución de la Iglesia Católica en un sentido amplio y en diálogo con la persona humana en su contexto cultural y socio-medio-ambiental a la luz del Evangelio de Jesucristo”.² Estos valores, el respeto por la diversidad y la actuación ética, son una orientación para la gestión institucional, pero sobre todo un modo de proceder de cada una de las personas que conforman nuestra comunidad universitaria.

¹ Superintendencia de Seguridad Social, *Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21*, pág.3.

² Vice Gran Cancillería UC Temuco, *Ser y Quehacer de la Universidad Católica de Temuco*, 2018, página 9.

Todo lo anterior nos hace movilizarnos como institución para prepararnos, enfrentar y gestionar los riesgos para la salud mental, potenciales y presentes, y nos urge a contar con mecanismos de protección para las personas de manera integral, puesto que como comunidad universitaria católica nos caracteriza el respeto recíproco, el diálogo sincero, la tutela de los derechos de cada uno, y el esforzarnos por ayudar a todos y todas nuestros integrantes a alcanzar su plenitud como personas humanas.³

Con esta convicción, nos hemos planteado el desafío de formular una *Política de Bienestar Integral de Funcionarios y Funcionarias* con las siguientes características:

- enfoque centrado en las personas;
- que promueva una *cultura del buen trato y el respeto* entre los integrantes de la comunidad universitaria y en el entorno;
- con condiciones laborales adecuadas que minimicen los factores de riesgos psicosociales laborales;
- que reconozca el trabajo bien realizado y el esfuerzo y servicio de cada uno y cada una, y
- que potencie la comunicación y el diálogo interno para favorecer una vida organizacional saludable.

II. Principios fundamentales.

Los principios que nos demarcan el camino para avanzar en esta tarea, en coherencia con el sello institucional, serán:

1. La dignidad humana. Las personas constituyen un valor fundamental para la UC Temuco, la que desde “su condición de católica, busca también aportar a la reflexión en torno a la dignidad de la persona humana más allá de su condición social y económica, asumiéndola como un ser trascendente en comunión con Cristo y con los demás seres humanos.”⁴
2. El respeto a la vida e integridad física y psíquica de los integrantes de nuestra comunidad universitaria, constituye una garantía de derecho fundamental, considerando los aspectos de la vida y las situaciones individuales de las personas.
3. El respeto por la diversidad, igualdad de género y equidad en sus diversas expresiones. Este respeto implica un modo de actuación que

³ Ex Corde Ecclesiae 21

⁴ Vice Gran Cancillería UC Temuco, *Ser y Quehacer de la Universidad Católica de Temuco*, 2018, página 16.

reconoce y promueve la diversidad y la pluralidad como valores que estimulan la convivencia fraterna y que propicia el diálogo como herramienta para el reconocimiento mutuo y la justicia social.⁵

4. El buen trato que construye comunidad. La vida cotidiana el interior de la UC Temuco se fundamenta en la confianza, el respeto recíproco, el diálogo sincero, el co-cuidado entre todos y todas, la tutela de los derechos de cada uno y las exigencias de la verdad y el bien común;⁶ lo que se traduce en un estilo de gestión y de vida universitaria caracterizado por los criterios de comunión y participación.⁷

III. Lineamientos estratégicos.

1. Fortalecer los canales de comunicación institucional, formales e informales.

Entre otros aspectos ello implica:

- Consolidar el funcionamiento de los organismos colectivos y los espacios de participación y diálogo interno, asegurando que todos los roles y funciones estén adecuadamente representados.
- Formalizar instancias de promoción de la cultura del buen trato, tales como una campaña anual por el buen trato.
- Generar lineamientos comunicacionales y apoyos metodológicos para que quienes tienen responsabilidad comunicacional utilicen un estilo dialogante, inclusivo y con lenguaje no sexista.

2. Formalizar mecanismos y procedimientos para abordar los riesgos psicosociales laborales.

Entre otros aspectos ello implica:

- Establecer un enfoque en la prevención y la acción oportuna, que garantice la confidencialidad y se constituya en un proceso de mejora continua.
- Fortalecer el funcionamiento del Comité de Aplicación de Riesgos Psicosociales Laborales responsable de la implementación del *Protocolo de Riesgos Psicosociales Laborales*.

⁵ Vice Gran Cancillería UC Temuco, *Ser y Quehacer de la Universidad Católica de Temuco*, 2018, página 10.

⁶ Juan Pablo II, *Ex Corde Ecclesiae* 21 y 13.

⁷ Vice Gran Cancillería UC Temuco, *Ser y Quehacer de la Universidad Católica de Temuco*, 2018, página 12-14.



- Dotarse de procedimientos para la mediación oportuna frente a la detección de conductas que generen riesgos psicosociales laborales, entre ellos la figura del OMBUDS (DR 11-2021).
- Contar con un procedimiento para ofrecer ayuda oportuna al trabajador o trabajadora cuya salud mental esté afectada por situaciones de carácter laboral, vinculados a los factores de riesgo del Protocolo de Riesgo Psicosocial Laboral.

3. Implementar un Programa Integral de Calidad de Vida.

El propósito del programa es promover ambientes de trabajo saludables, a través de buenas prácticas laborales y de co y auto-cuidado, que estimulen el desarrollo de las diversas capacidades de las personas de acuerdo a sus intereses y necesidades. Entre otros aspectos ello implica:

- Ofrecer un programa de actividades que respondan a las diversas necesidades e intereses de los/as funcionarios/as, de carácter recreativo, cultural, económico, social, espiritual y de salud física y psicológica.
- Potenciar el trabajo articulado de las diferentes unidades dependientes de Vicerrectorías y Facultades que contribuyen a la promoción de la calidad de vida, bajo la coordinación de la Dirección de Desarrollo de Personas y la Dirección de Integración.

4. Fortalecer mecanismos de compatibilización entre la vida laboral y familiar.

Entre otros aspectos ello implica:

- Integrar en la planificación de actividades, en los procesos institucionales y en la toma de decisiones, la perspectiva de prevención de riesgos psicosociales laborales con el objeto de mantener la calidad de los procesos y garantizar la salud, seguridad y bienestar integral de las personas.
- Potenciar la aplicación de los procedimientos internos y normativa laboral relacionada con protección a la maternidad, responsabilidad parental y cuidados de la salud personal.
- Difundir entre funcionarias y funcionarios, y en especial a las jefaturas, los derechos y deberes relativos a estos temas y las iniciativas institucionales existentes que les dan soporte, tales como el Programa de Apoyo a la Madre Trabajadora, el Seguro Complementarios de Salud y Vida, la Sala Cuna y Jardín infantil, etc.

5. Promoción del desarrollo de competencias y habilidades para los cargos de jefaturas y niveles directivos.

Entre otros aspectos ello implica:

- Fortalecer las instancias internas de inducción y acompañamiento a los cargos de jefatura y niveles directivos, como herramienta de gestión preventiva en la materia.
- Implementar sistemáticamente programas de formación para las personas que asumen cargos de niveles directivos, actuales y potenciales, que incluyan el desarrollo de competencias de liderazgo y el conocimiento de la normativa vigente sobre derechos y deberes de los y las funcionarios/as.

6. Fomentar y propiciar buenas prácticas de reconocimiento del buen desempeño de las funcionarias y funcionarios.

Entre otros aspectos ello implica:

- Consolidar los reconocimientos institucionales⁸ y evaluar la creación de nuevos premios a nivel de institución, facultad o vicerrectoría, con el propósito de asegurar que todas las funciones y cargos individuales y de equipos, tanto de la planta académica como administrativa, sean adecuadamente reconocidos.
- Promover y organizar las asignaciones y estímulos económicos al buen desempeño actualmente existentes como un sistema de retención del talento que asegure que todas las funciones y cargos, tanto de la planta académica como administrativa, sean adecuadamente estimulados.

IV. Gobernanza para la implementación de la política.

Para una adecuada implementación de la presente política, la Dirección de Desarrollo de Personas tendrá un rol de liderazgo en la articulación del trabajo colaborativo de las diferentes unidades comprometidas en la promoción del bienestar integral, el impulso a la cultura del buen trato y la prevención de riesgos psicosociales laborales.

Asimismo, existirá un Comité Coordinador con el fin de facilitar la articulación interna, recomendar mejoras y colaborar en la implementación

⁸ Actualmente existen la Medalla Menchaca Lira y Años de Servicio asequible a toda persona de la comunidad. Además, sólo para la planta académica: la Excelencia en Docencia, en Investigación, y en Extensión y Vínculo; Profesor Titular y Emérito.

de los lineamientos estratégicos. Este Comité, presidido por la Prorroctoría, será conformado por representantes de las Direcciones de Desarrollo de Personas, de Integración, de Pastoral, de Género y la Mesa de Salud Mental.

Adicionalmente, el Comité de Aplicación de Riesgo Psicosocial Laboral, constituido de acuerdo a la ley por representantes de los y las trabajadores/as y de la institución, tendrá un rol de seguimiento del cumplimiento de los lineamientos que integran la presente política.

Esta estructura de gobernanza tiene la misión de:

1. *Implementar los lineamientos estratégicos* definidos en la presente política, así como cautelar los principios fundamentales declarados orienten efectivamente las diferentes acciones que se emprendan.
2. *Evaluar las capacidades institucionales* (humanas, económicas y ambientales) para implementar los lineamientos estratégicos de esta política y reforzarlas dónde se requiera.
3. *Realizar una revisión sistemática de la normativa interna* para adecuarla a los lineamientos de la presente política.
4. Coordinar los *programas de capacitación de niveles directivos* actualmente existentes, para potenciarlos y asegurar que incluyan la perspectiva de promoción del bienestar integral de funcionarios/as y la prevención de riesgos psicosociales laborales.
5. Fortalecer las *comunicaciones internas*, para que estas consideren como uno de sus ejes fundamentales el impulso a la cultura del buen trato y un clima organizacional saludable.

V. ANEXO: NORMATIVA CHILENA ASOCIADA

Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):

Decreto Supremo N°47/2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Política Nacional de SST, la que contiene los lineamientos que permitirán desarrollar una estrategia permanente orientada a prevenir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, además de las obligaciones asumidas por el Estado de Chile con la ratificación del Convenio N°187, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo y sus leyes complementarias y/o modificaciones posteriores.

Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, según normativa vigente:

- Resolución exenta n°336 del Ministerio de Salud (protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, 2013).
- Ordenanza B33/N°1063, 24 de abril de 2015 (transcurrido el plazo de implementación serán fiscalizables todas las empresas de los diversos sectores económicos del país).

Ley 16.744 Enfermedades profesionales de origen de salud mental:

- Ley N° 16.744 para determinar la existencia de una enfermedad profesional. El Decreto Supremo N°73 del año 2006 modificó y actualizó el Decreto Supremo N° 109 (diagnósticos “neurosis laborales”).

Ley 22.607, de acoso Laboral:

- Constitución Política del Estado, artículos 1 y 5 inciso segundo, 19 numerales 1 al 4, 7 y artículo 20°.
- Ley N° 18.575 de Bases Generales de la Administración del Estado, artículos 52 y 53.
- DFL N° 29 del año 2004 del Ministerio de Hacienda que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, artículos 61 literal g), 64 literal c), 84 literal l) y 119 a 144.
- Código de Buenas Prácticas Laborales.
- ORD. 3519/034 Dirección del Trabajo. Documento que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas en la ley 20.067 (08-agosto de 2012).
- Oficio número 10249, aprobación a proyecto de ley correspondiente al boletín N°3198-13. (04 de julio de 2012).

Ley 20.166, referente a Conciliación Vida Laboral/Familiar:

- La ley N° 20.545, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, introduce una serie de modificaciones e incorpora nuevas normas al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.
- La ley n° 20.166 del 12 de febrero de 2007, promulgada el 31 de enero del 2007 por el Ministerio del trabajo y previsión social extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna.
- El inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo (permiso paterno).
- Artículo 203 del Código del Trabajo (sala cuna).



**UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
TEMUCO**

- Artículo 66 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.769, (permiso para realización de exámenes médicos, mujeres y hombres).

Regístrese, comuníquese y archívese.



ALEJANDRO FERNÁNDEZ JULLIAN
Secretario General



ALIRO BÓRQUEZ RAMÍREZ
Rector

Temuco, 20 de octubre de 2021