



ACTA N°6
AÑO 2023 – ORDINARIA

Fecha: 06/abril/2023

Hora de inicio: 09.30 hrs

Hora de término: 12.30 hrs

Lugar:

Sala VAC campus Chuyaca

Modalidad:

Semi Presencial

<https://reuna.zoom.us/j/84551355876?pwd=eUU3R3lsZ2Yvak5iUU9sT1ITSzIzd09>

Presidente:

Srta. Marcia Adams. Rectora Institucional (S), Vicerrectora Académica

Asistentes:

Sr. Roberto Jaramillo. Prorector
Sra. Glenda Gutiérrez Vásquez. Vicerrectora de Administración y Finanzas
Sr. Hernán Delgado. Director Depto. de Ciencias Sociales (online)
Sr. Mario del Castillo. Director Depto. De Arquitectura (online)
Sr. David Silva Rodríguez. Director Depto. RR Naturales y Medio Ambiente
Sra. Lucía de La Fuente. Directora Depto. Acuicultura y RR Agroalimentarios
Sr. Julio Crespo Soto. Director Depto. de Cs. Biológicas y Biodiversidad
Sr. Mauricio Barra. En representación Director Depto. de Gobierno y Gestión Pública
Sr. Raúl Arredondo Flores. Director Depto. de Ciencias de la Ingeniería (Online)
Sr. Luis Pino-Fan. Director Depto. de Ciencias Exactas (online)
Sra. Virginia Montaña. Directora Depto. De Cs. Administrativas y Económicas
Sr. Rodrigo Lagos Vargas. Director Dpto de Educación
Sra. María Angélica Castillo. Directora Dpto Cs. De la Actividad Física
Sra. Nancy Oyarzo. Representante no académico. (online)
Srta. Javiera Alarcón. Representante estudiantil (online)

AUSENTES

Sra. Carla Bitner. Directora (s) Dpto de Salud
Sr. Alex Pavié Nova. Director Depto. Humanidades y Arte
Sr. Omar Santana Cárcamo. Representante no académico. (se justifica)
Sr. Néstor Vilches. Representante estudiantil (se justifica)
Sr. Danilo Curumilla, Director Instituto Tecnológico Regional

INVITADOS
PERMANENTES

Sr. Ignacio Soto. Subdirector Escuela de Pedagogía

INVITADOS:

Sra. María Paz Contreras. Jefa Gabinete Rectoría.
Sra. Luz Angélica Molina. Jefa de Unidad de Desarrollo Organizacional
Sra. Liliana Sáez. Directora de Gestión de desarrollo Humano.

Tabla

1. Observaciones para aprobación de acta N°5 CU (23.03.2023)
2. Informe de Rectoría
3. Competencias Institucionales (Presenta Jefa Unidad Desarrollo Organizacional: Luz Angélica Molina y Prorector Institucional: Roberto Jaramillo)
4. Modificación al reglamento de acoso laboral (Presenta Directora de Gestión de Desarrollo Humano: Liliana Sáez)
5. Conformación TRICEL para elección Director/a Departamento de Educación.
6. Conformación TRICEL para elección Director/a Departamento de Recursos Naturales y Medio Ambiente.

Se inicia la reunión N°6 del consejo universitario 2023 a las 9.30 horas, presidida por Rectora (S) de la Universidad de Los Lagos, Srta. Marcia Adams, en modalidad semipresencial, en sala VAC, Campus Chuyaca.

La reunión se desarrolla en modalidad virtual enlace Zoom

<https://reuna.zoom.us/j/84551355876?pwd=eUU3R3lsZ2Yvak5iUU9sT1ITSzIzd09>

Punto N°1: OBSERVACIONES PARA APROBACIÓN DE ACTAS CU

Acta CU N°5 (23.03.2023). Se aprueba con las observaciones realizadas.

Punto N°2: INFORME DE RECTORÍA

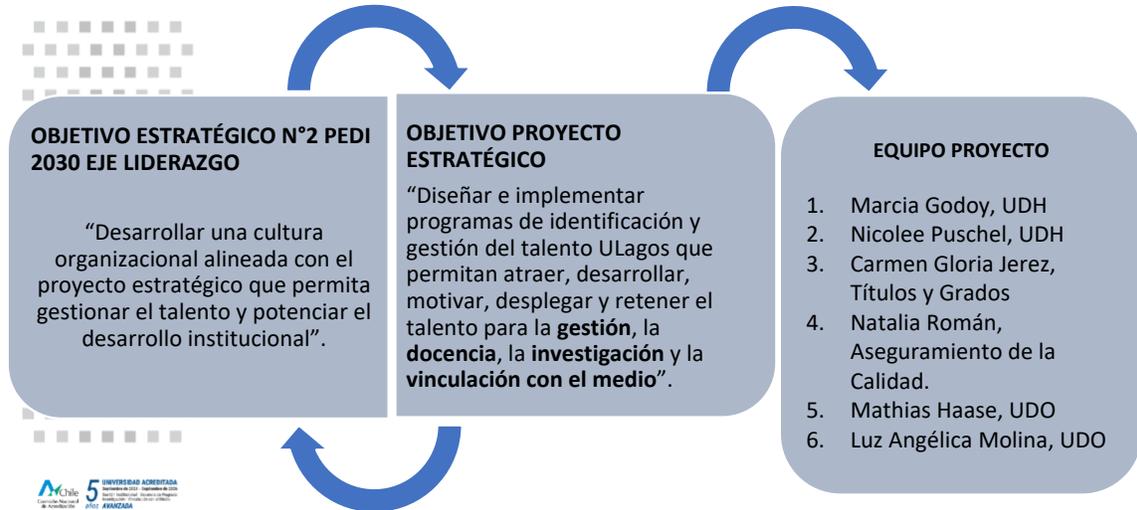
1. La Rectora (s), menciona haber participado en reunión del CRUCH, CUECH, AUR, donde se retomaron las mismas temáticas informadas en sesión del Consejo universitario del 23.03.2023. Lo nuevo es que se dio a conocer a los representantes de la Universidad de Los Lagos en el proceso constituyente (Sr. Guillermo Díaz: Director del CEDER y el Sr. Gonzalo Delamaza), quienes coordinaran los diálogos y talleres para aperturar la participación de la ciudadanía.
2. El viernes 31 de marzo se firmó el compromiso del pacto por una región sustentable e inclusiva, donde estuvo presente una comitiva de la Universidad.

Punto N°3: COMPETENCIAS INSTITUCIONALES (PRESENTA JEFA UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL: LUZ ANGÉLICA MOLINA Y PRORRECTOR INSTITUCIONAL: ROBERTO JARAMILLO)

El Prorector menciona que lo que va a presentar Luz Angélica Molina, es el resultado de un trabajo que comenzó a fines del 2021, y se enmarca dentro de los objetivos estratégicos establecidos en el PEDI de llegar a la definición de una cultura organizacional de la Institución. Aclara que esta presentación tiene relación con la primera etapa que es el proceso de construcción de las competencias, no es un documento cerrado que se tenga que aprobar en este consejo.

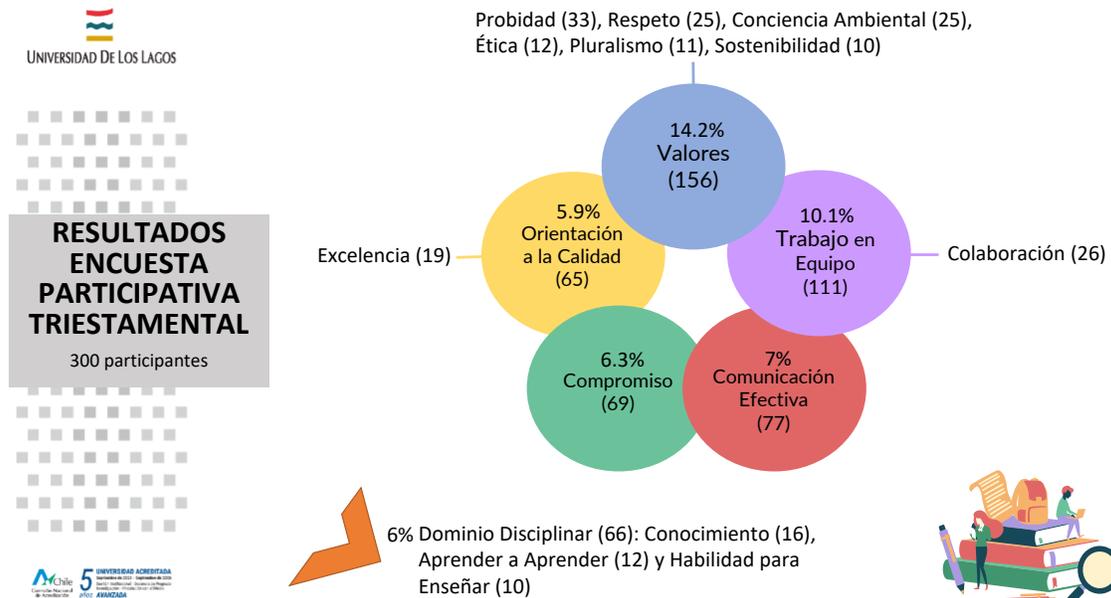
La jefa de la Unidad de Desarrollo Organizacional menciona que este trabajo se enmarca dentro de un proyecto estratégico, en el eje de liderazgo propiamente tal.

Contexto Competencias ULagos Proyecto Estratégico: Identificación y Gestión del Talento Institucional

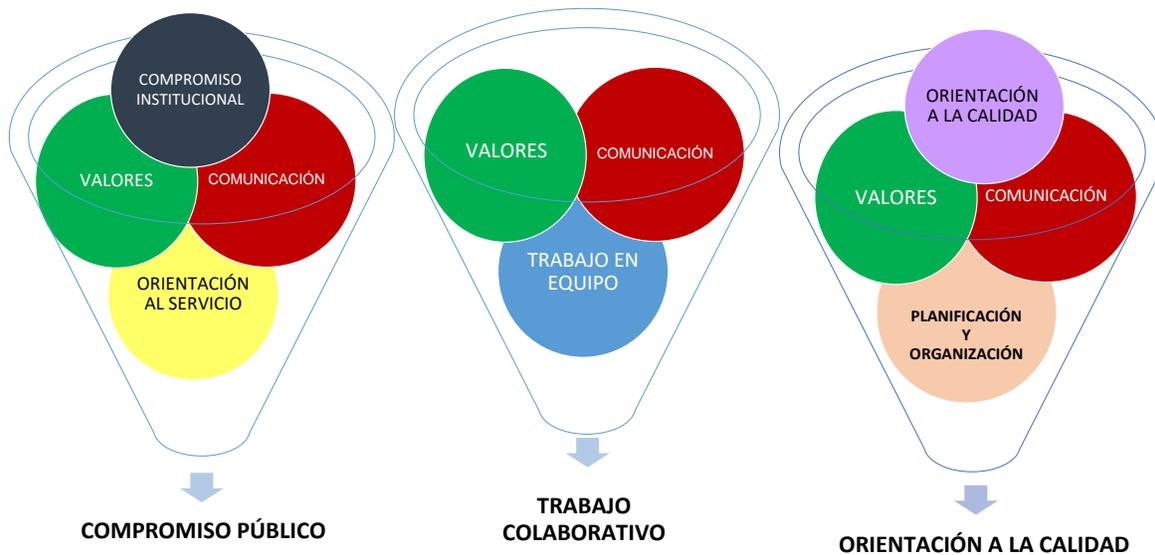


Este proceso tuvo varias etapas: Revisión bibliográfica, Capacitación del equipo, Revisión de modelos de gestión de talentos, Consultoras de gestión de talento, Revisión de diccionarios de competencias IES, Reuniones para definir gestión estratégica institucional/identidad estratégica.

Posteriormente se realizó una encuesta participativa triestamental, que arrojó los siguientes resultados:



Con el resultado de esta encuesta se pudo llegar a las tres competencias propuestas.



En estas tres competencias se trabajó una estructura que contempla una definición, los niveles y acciones claves.

COMPROMISO PÚBLICO	
Competencia	Actúa en búsqueda del bien común, teniendo como guía el compromiso de contribuir a la sociedad, identificando y comprendiendo la diversidad y el pluralismo de la comunidad universitaria, sus necesidades y el impacto que tiene su trabajo en quienes lo reciben, responsabilizándose por entregar respuestas o soluciones integrales, oportunas y de acuerdo a los valores y regulaciones propias de una universidad pública.
Niveles	<p>Nivel 1 Cumple con sus obligaciones laborales de acuerdo a la normativa vigente y los valores institucionales declarados por la Universidad de Los Lagos, contribuyendo a dar respuesta a los requerimientos que se le plantean, desempeñando sus funciones con buena disposición y orientación al servicio público, demostrando respeto hacia la institución y con quienes se relaciona.</p> <p>Nivel 2 Proporciona respuestas y soluciones integrales y oportunas, invirtiendo el tiempo necesario y/o ajustando los procedimientos cuando sea posible, promoviendo una imagen positiva de la institución en los ámbitos en que se desenvuelve laboralmente.</p> <p>Nivel 3 Implementa instancias de seguimiento a su trabajo y su impacto, analizando y autoevaluando su desempeño, demostrando un alto nivel de compromiso con los valores de la Universidad de Los Lagos y promoviendo una imagen institucional positiva, tanto interna como externamente.</p>

COMPROMISO PÚBLICO	
Acciones clave	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce y aplica el marco regulatorio y valórico del servicio público y de la Universidad de Los Lagos. 2. Se compromete con su quehacer, flexibilizando su accionar en función de dar respuesta a las necesidades o requerimientos. 3. Realiza seguimiento a su trabajo y su impacto, analizando y autoevaluando su propio desempeño para la mejora continua. 4. Promueve la imagen institucional positivamente en los contextos en los que se desenvuelve laboralmente.

18

TRABAJO COLABORATIVO	
Competencia	<p>Establece relaciones de trabajo sinérgicas con otras personas y/o con equipos afines para conseguir objetivos y metas comunes que contribuyan a una cultura universitaria que promueva un ambiente laboral equitativo, no sexista, inclusivo e intercultural, concordante con los valores institucionales, basado en una comunicación efectiva en todas sus formas, en un ambiente participativo y democrático donde prime el respeto, la escucha activa, el diálogo y los acuerdos.</p>
Niveles	<p>Nivel 1 Participa y comparte información en el equipo de trabajo cuando se le solicita y se relaciona colaborativamente al interior del equipo para el logro de objetivos comunes, demostrando en su actuar respeto por la diversidad y pluralismo de la comunidad universitaria.</p> <p>Nivel 2 Participa activamente en los equipos de los que forma parte, adaptando su discurso de acuerdo al tipo de interlocutor con el que debe vincularse, manteniendo una actitud abierta para aprender de otras y otros, promoviendo el diálogo y los acuerdos para la solución de los conflictos. Ayuda, solicita apoyo y valora las contribuciones de las y los demás, integrando sus diferentes puntos de vista y siendo consciente de su rol en el equipo.</p> <p>Nivel 3 Interactúa proactivamente con distintos equipos internos y/o externos, generando redes de trabajo colaborativas, demostrando pensamiento crítico para proponer mejoras respecto a su desempeño y el de la organización para el logro de objetivos institucionales.</p>

19

TRABAJO COLABORATIVO	
Acciones Clave	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se comunica efectivamente, tanto en la expresión clara de sus ideas, en la escucha activa y en la verificación de la comprensión de sus interlocutores, generando un ambiente de diálogo. 2. Se relaciona con buen trato, demostrando sensibilidad y empatía, respetando y valorando el pluralismo de la comunidad universitaria, participando y promoviendo un ambiente equitativo, no sexista, inclusivo e intercultural. 3. Promueve un ambiente seguro y de confianza que posibilita la opinión, la retroalimentación, la cooperación y el seguimiento de acuerdos. 4. Integra los puntos de vista del equipo, promoviendo la participación, el análisis constructivo y los acuerdos para la consecución de objetivos comunes.

20

ORIENTACIÓN A LA CALIDAD	
Competencia	Establece y cumple objetivos alineados con la estrategia institucional, promoviendo una cultura de calidad, entendiéndose como un proceso de transformación y de mejora continua en función al compromiso público y a los cambios dinámicos del entorno, integrando esta práctica en el quehacer ULagos.
Niveles	<p>Nivel 1 Conoce los estándares y normas establecidas por la Universidad de Los Lagos, así como los objetivos y resultados que se esperan de su trabajo, manteniendo el nivel de desempeño esperado en sus funciones, pudiendo requerir supervisión y refuerzo para ese propósito.</p> <p>Nivel 2 Comprende el rol que debe asumir, cumpliendo de manera autónoma con los estándares ULagos y realizando revisiones sistemáticas de su desempeño, en pos de la mejora continua de las tareas que cumple, garantizando la satisfacción de quienes reciben su trabajo.</p> <p>Nivel 3 Demuestra altos estándares de calidad en su trabajo, proponiendo y responsabilizándose de las mejoras en las tareas que cumple, de esta manera es capaz de anticiparse a situaciones emergentes y planificar estratégicamente, considerando variables organizacionales y del entorno cambiante en función del logro de objetivos institucionales.</p>

21

ORIENTACIÓN A LA CALIDAD	
Acciones clave	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se identifica con los valores, misión y visión de la Universidad de Los Lagos, los promueve y actúa en base a ellos. 2. Planifica, organiza y realiza una revisión y evaluación sistemática de sus tareas y compromisos en función de la mejora continua. 3. Asume y desempeña sus funciones con responsabilidad, reserva, probidad, transparencia, honestidad e integridad. 4. Presenta flexibilidad y adaptación frente a escenarios cambiantes adquiriendo nuevas estrategias para alcanzar altos estándares en sus funciones.

Posterior a la presentación, se da tiempo para observaciones, aportes y comentarios.

Directora Virginia Montaña: felicita por el trabajo y consulta ¿cómo va a ser la proyección de estas competencias? Ya sea en evaluaciones académicas y no académicas, ¿cómo se proyecta trabajar con toda la comunidad?. Luz Angélica responde que esta es la primera parte, luego viene un período reflexivo de socialización.

Rectora(s) agrega que en el nuevo documento de carrera académica que está en construcción, se recogen estos elementos, estableciendo un cruce entre la reglamentación vigente y este nuevo documento.

Directora Angélica Castillo: agradece la presentación y manifiesta lo importante de estas competencias para avanzar como Institución.

Director Julio Crespo: felicita el trabajo y sugiere algunos cambios:

- Cambiar el orden de las competencias, 1 Compromiso público, 2 orientación a la calidad, 3 trabajo colaborativo.
- Socializar lo referente al marco regulatorio del servicio público.
- Definir algunos conceptos mencionados en el documento, tales como “estándares”, “equipos afines”, “comunicación efectiva en todas sus formas”.
- Agregar en algún componente el medio ambiente.

Director Hernán Delgado: agradece el trabajo de Luz Angélica y su equipo. Con respecto a la orientación a la calidad, al trabajo colaborativo, sugiere incorporar instancias de reuniones, que sean distintas al trabajo donde se pueda conversar y llegar a acuerdos. Además, menciona lo importante de dar énfasis a las entrevistas, las relaciones humanas, y está de acuerdo con incorporar en el documento lo del medio ambiente.

Directora Lucía de La Fuente: destaca el trabajo realizado, y tiene las siguientes observaciones:

- Diferencia existente con las competencias que rigen actualmente en la Institución.
- Con relación a los niveles, si ¿es necesario comprometerse con algún nivel o se tienen que llevar a cabo todos?.

Director David Silva: retoma el tema del medio ambiente o educación ambiental, como la universidad va a accionar con respecto esto y está de acuerdo con alinearlo con compromiso público.

Rectora (s), hace mención a la importancia que tiene la comunicación verbal y no verbal (gestos, corporalidad), y lo necesario de incorporar capacitación con respecto al tema.

Luz Angélica Molina: Agradece los comentarios que enriquecen el proceso. Y explica algunos temas discutidos durante el proceso:

- El tema medio ambiental, está incorporado en los valores institucionales definido como conciencia ambiental, por lo que se debiera contemplar dentro de la capacitación y entrenamiento, quedando más explícito dentro del compromiso público.
- En relación al marco regulatorio público, está incorporado dentro de la competencia de conocimiento y está contemplada en capacitación.
- En términos de estándares, será incluido en la evaluación del desempeño y tener indicadores de tareas y conductuales.
- Dentro de la capacitación y entrenamiento, también está contemplado la comunicación verbal y no verbal.
- Por último, este documento, posterior a esta presentación entra a un proceso de socialización acogiendo estas mejoras y continuar levantando otras precisiones, para finalmente adecuar el proceso.

Punto N°4: MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO DE ACOSO LABORAL (PRESENTA DIRECTORA DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO: LILIANA SÁEZ)

Directora Liliana Sáez, presenta las modificaciones realizadas al “Reglamento de actuación frente a denuncias de acoso y maltrato laboral en la Universidad de Los Lagos”, manifiesta que 11 de noviembre del 2019, se aprobó el 1º reglamento de acoso laboral de la Universidad, el cuál fue trabajado con las asociaciones gremiales académicas y no académicas, pero luego de haberlo aprobado las asociaciones pidieron que se hagan algunas modificaciones y el CU en ese momento aprobó y se solicitó que se retomara el trabajo y esas modificaciones se estuvieron trabajando con las tres directivas para llegar a este nuevo documento.

La directora menciona las modificaciones realizadas:

a) **En el Artículo 10:**

- En la letra c) en la comisión que se conforma para el protocolo de acoso se cambia la directora de recursos humanos por la Jefa/a de la Unidad de Desarrollo Organizacional con dedicación de 11 horas semanales.
- Al inicio del artículo 10, las asociaciones solicitaron que la comisión no dependa del rector, sino de la Prorectoría.

“Deberá conformarse una Comisión multidisciplinaria, con dependencia directa de la Prorectoría, la cual estará encargada de colaborar en la prevención, asesoramiento al Rector/a en el análisis de las denuncias que se formulen en el marco del presente Reglamento”

- El otro cambio es que el psicólogo y el abogado eran nombrados por la rectoría y en este nuevo protocolo serán nombrados por un concurso interno profesional.
- Otro aspecto que cambia es que el antiguo reglamento cualquier miembro de la comisión podía recibir las denuncias, en este documento nuevo serán recepcionados por el psicólogo de la comisión, ya sea de manera presencial o online.
- Se incorpora la posibilidad de realizar las denuncias online y que el psicólogo se traslade en caso de ser necesario.

- b) **En el artículo 13:**
- Se adicionan funciones que no estaban en el anterior: i) Realizar anualmente al menos una jornada de difusión de este protocolo en cada campus/sede. j) Preparar cápsulas educativas para el intranet y las pantallas institucionales.
- c) **En el artículo 14:**
- Se incorporaron 3 garantías: **Presunción de inocencia, Prevención de la re-victimización y Probidad y conflicto de interés**
- d) **En el artículo 16:**
- Se incorporó *“La Universidad deberá mantener una casilla de correo electrónico, formulario online o mecanismos virtuales similares para recibir denuncias, los que estarán disponibles en el sitio web de la Institución y procurarán, en todo caso, asegurar la debida protección de la confidencialidad”*
- e) **Artículo 18:**
- Se incorporó *“En caso de que en la denuncia se identifiquen hechos que revisten carácter de delito, estos deberán remitirse al Ministerio Público o al organismo pertinente, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo, pudiendo consultar para tales efectos con la asesoría jurídica de la Dirección Jurídica de la Universidad”.*
- f) **Artículo 22:**
- Se genera una instancia de mediación, ya que muchas veces escala sin ser maltrato no acoso

Punto N°5: CONFORMACIÓN TRICEL PARA ELECCIÓN DIRECTOR/A DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN.

Se realiza sorteo aleatorio del TRICEL para elección Director/a Departamento de Educación

Titulares

1. Sra (ta). Valeska Dennis Venegas Mellado
2. Sr. Christian Andrés Tejeda Gómez

Suplentes

1. Sr. Martin Quintana Elgueta
2. Sra (ta). Laura Marjorie Espinoza Pasten

Punto N°6: CONFORMACIÓN TRICEL PARA ELECCIÓN DIRECTOR/A DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y MEDIO AMBIENTE

Se realiza sorteo aleatorio del TRICEL para elección Director/a Departamento de Recursos Naturales y Medio Ambiente

Titulares

1. Sra(ta). Cynthia Cristina Urrutia Molina
2. Sr. Robert Anthony Stead Faille

Suplentes

1. Sr. Alfonso Gutiérrez Venegas
 2. Sr. Gabriel Alejandro Cortínez Flores
-

Punto N°7: VARIOS

1. **Director Rodrigo Lagos:** plantea como punto importante de la agenda del CU, la inexistencia de un reglamento, normativa o algún instructivo, que permita regular las solicitudes de ingreso, traslados de académicos y profesionales de manera objetiva y racional a los departamentos. Esta temática nace de una situación en el departamento de Educación, donde se recibió la postulación de dos funcionarios de la Universidad para ingresar al dpto; uno como académico no regular y solicita ingresar como académico regular, lo que implica un cambio contractual y el segundo es una postulación de un funcionario contratado como profesional, para académico no regular. Esta situación fue evaluada por el consejo de departamento y desde ahí se solicita algún tipo de regulación, para no dejar la decisión de acuerdo a las experiencias departamentales.

*Rectora (s), agrega que estos movimientos generan desorden, ya que está asociado a cupos y rentas dentro de la universidad, por lo que está muy de acuerdo con normar este tema. Solicita rigurosidad cuando se evalúan los grados académicos, ya que existe oferta de master que no cumplen con los requisitos para obtener el grado, específicamente en el área investigativa y posteriormente los académicos/as no pueden optar por la asignación de grado.

*Prorrector afirma que no existe un reglamento que regule lo planteado por el director Lagos, lo que se ha realizado para dar formalidad a este tema, es tomar los acuerdos de los consejos de departamento involucrados. Lo que si es relevante de destacar y clarificar es que cuando se va un académico de un departamento, no es reemplazado, ya que el académico que sale se lleva la renta al departamento que llega. Lo otro complejo y no resuelto es lo que pasa con la docencia que realizaba en su dpto de origen. Por otro lado, lo mínimo que se debería solicitar, es que el académico que requiere el cambio tenga grado académico y así no perjudicar los indicadores de la Institución. El Prorrector manifiesta estar de acuerdo que es un tema que debe quedar en agenda para ser resuelto prontamente.

2. **Director Hernán Delgado:** plantea situación que se está viviendo con el estudiantado de la carrera de psicología. Primero menciona que fue invitado a una reunión que se realizó en Puerto Montt, donde asistieron la directora académica del campus, la directora docente de la carrera de Psicología de Puerto Montt, 2 académicos de la carrera, la enfermera encargada del SEMDA de puerto Montt, el Psicólogo de la oficina de denuncias y alrededor de 37 estudiantes del tercer año de psicología. Del problema destaca las malas relaciones interpersonales que han vivido los estudiantes por un largo período de tiempo, tales como procesos de bullying, acoso estudiantil entre pares, entre otros, lo que además ha requerido investigaciones sumarias internas y también procedimientos fuera de la universidad. Todo esto ha generado una situación muy tensa, por lo que el estudiantado manifiesta su malestar contra la institución, ya que las soluciones llegan muy tarde, fiscalía se retarda, el SEMDA actúa de manera reactiva y tampoco existe un abordaje de grupo y/o colectivo, sino que se atiende de manera individual, y muchas veces los profesionales son escasos. El director Delgado se comprometió a presentar esta situación en CU para buscar soluciones y orientaciones que permitan sobrellevar y

dar alguna solución al tema. Además contribuir para terminar la construcción del nuevo reglamento disciplinario.

Las solicitudes del estudiantado son:

- Intervención externa, y prolongada en el tiempo.
- Investigaciones sumarias expeditas.
- Que se termine la ley de cancelación, de funa, de chismes, de redes sociales, donde no existe una resolución formal.

El Director Hernán Delgado, menciona que en la carrera de Psicología de Puerto Montt se va a establecer un protocolo de acción particular de la carrera frente a este tipo de situaciones, que permita tener soluciones más rápidas y poder enfrentarlas de mejor forma. Este protocolo se espera que sea discutido de manera triestamental, para lo cual se necesita el apoyo de la fiscalía y de la dirección de desarrollo estudiantil.

Aportes de los consejeros

Director Rodrigo Lagos: comenta que es difícil abordar este tema, por la circunstancias y la manera de ser del estudiantado actualmente, los espacios que tienen los académicos de intervención son breves. Sugiere abrir ciertos espacios de intervención, por parte de la universidad. Además entregar recomendaciones a los directores docentes de carrera y académicos en general para trabajar estos problemas, junto al apoyo de las unidades profesionales con que cuenta la universidad

Rectora (s): menciona una reunión con el equipo de SEMDA, donde se mostraron estadísticas que apuntaba específicamente al punto presentado por el Director Delgado. Hace énfasis en los procesos, refiriéndose que no son “instantáneos”, que este es un espacio de formación profesional y que en las instituciones, empresas y compañías donde se van a desempeñar los estudiantes posteriormente existen protocolos, agrega que el tema de la fiscalía no es sencillo, ya que se deben conciliar las partes, hacer entrevistas y luego hacer un informe que se entrega a la instancia que corresponde y eso conlleva tiempo.

Por otra parte, explicar al estudiantado que existen espacios y tiempos para actuar, que todos los procesos toman un tiempo y a los académicos/as exigir una convivencia mínima dentro del aula y que debe ser respetado por todos/as, el estudiante crece como profesional y se inserta en un medio laboral, y ese proceso de formación está guiado por los docentes.

Directora Lucía de La Fuente: aporta indicando que existen mecanismos dentro de la universidad donde los docentes interactúan con los estudiantes, siendo el más importante y el primero el consejo de carrera, donde son tratadas este tipo de problemáticas. Ese es el conducto regular que se debe respetar y si no es resuelto con este mecanismo, se escala a otras instancias. En este consejo de carrera existen consejeros estudiantiles que son elegidos y citados a todas las sesiones.

Director Julio Crespo: se refiere a lo complejo de la fiscalía, y lo imposible que sea un proceso tan rápido, ya que se emiten sugerencias acorde a la situación, posterior a recolectar información. Sugiere hacer una inducción a los directores docentes, consejos de carrera y directivas de estudiantes en este ámbito, para así recordar los conductos regulares.

3. **Directora Lucía de La Fuente:** consulta con respecto a cuales son los documentos que pasan por consejo superior, haciendo referencia al Documento de Fortalecimiento de los dptos. académicos, que no contenía los VB del consejo superior.

La rectora (s), responde que ese documento una vez aprobado en CU en Octubre 2022, pasó por Consejo superior, y ahora eran sólo las correcciones que hizo jurídica. Pero de acuerdo a lo informado por la directora jurídica todos los documentos que conllevan asignaciones o evaluaciones económicas deben pasar por el consejo superior. De todas maneras, consultará con la dirección jurídica y enviará respuesta.

Director Rodrigo Lagos: hace mención a la respuesta de un colega, al correo que acompaña al comunicado de aprobación del Decreto de Fortalecimientos académicos, donde se refiere de manera

impresentable, haciendo afirmaciones que no corresponden, refiriéndose de mala forma al funcionamiento de este cuerpo colegiado. Esas aseveraciones tratan de evitar que los integrantes del CU realicen sus funciones. Recuerda que las materias que tienen que ver con lo académico corresponden al CU, este decreto no modifica la estructura orgánica de la universidad. Agrega que los intereses políticos pretenden ensuciar el trabajo del consejo universitario.

Director Julio Crespo: en la normativa del estatuto están las funciones del consejo universitario y está asociado a todo lo que es desarrollo académico y si está firmado por el contralor es porque fue visto y analizado por él.

4. **Director Rodrigo Lagos:** se refiere al servicio de cafetería entregado en el Magister de educación, manifiesta que el servicio debe mejorarse en calidad. Solicita al responsable evaluar el servicio y definir un estándar para atender a los estudiantes de los postgrados, ya son externos y los principales promotores del magister.
Vicerrectora de administración y finanzas responde que buscará alternativas que puedan mejorar el servicio.
5. **Director Julio Crespo:** reitera la solicitud realizada en sesión anterior, con respecto al reporte de los centros de investigación, que permita tener comparativos de la productividad entre los distintos departamentos.
6. **Mauricio Barra:** comparte con el CU, la grata noticia para el depto de gobierno y gestión pública, ya que el Mg de Gobierno y gestión de políticas públicas fue acreditado el 5 de abril 2023, por tres años, el máximo que puede optar un programa nuevo sin tener graduados, programa que se imparte de manera conjunta con el CEDER. Agradece el acompañamiento de gestión y aseguramiento de la calidad.
7. **Directora Lucía de La Fuente:** informa que se ha elegido la nueva directiva de la Asociación gremial de Funcionarios académicos, quedando constituida de la siguiente manera:
Presidenta: Lucía de la Fuente
Secretario: Ramón Vivanco
Tesorero: Gonzalo Mardones
Y espera tener una relación óptima con el CU.
Rectora(s), se une a las palabras de Director Lagos y Director Crespo, deseando un buen período, y se reconoce la templanza, la personalidad conciliadora, que facilita la conducción de grupos de personas, manteniendo el respeto ante todo.
8. **Director Julio Crespo:** reitera la carta de notificación que se enviará al Sr Muñoz, con copia al consejo superior.
Rectora(s), hace recuerdo a la secretaria ejecutiva del consejo universitario, y será enviada la próxima semana, con copia a Sra. Diana Kiss.

Sin otro punto por tratar se cierra la sesión a las 13.40 horas.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "MLO" with a horizontal line underneath.

MARLYS LEAL OYARZÚN
SECRETARIA EJECUTIVA
CONSEJO UNIVERSITARIO

cc. Vicerrectoría Académica
Archivo secretaría Consejo Universitario.