

ACTA DE REUNIÓN MESA DE TRABAJO N° 7 UCM CURICO.

TEMA: ACADEMIA – TRANSPARENCIA – INFRAESTRUCTURA – DEMOCRATIZACIÓN

FECHA:	Jueves, 24 de octubre de 2024.
LUGAR:	Teams
HORA INICIO:	11:00 Hrs.
HORA TÉRMINO:	13:00 Hrs
PARTICIPANTES	
NOMBRE	CARGO
ESPERANZA DURÁN GONZÁLEZ	VRAC
DARÍO HERRERA MORA	DIRECTOR GRAL. FINANZAS Y OPERACIONES
ENRIQUE MUÑOZ REYES	DIRECTOR DE SEDE, CURICÓ
KARIN ALVARADO ROJAS	DIRECTORA DGE
CAMILO PÉREZ IBÁÑEZ	COORDINADOR ORGANIZACIONES ESTUDIANTILES
MARÍA PAULA POBLETE BRAVO	DIRECTORA DEGYD
CAMILA LASTRA CORNEJO	GESTORA PREVENCIÓN CONVIVENCIA INSTITUCIONAL
CAMILA VELOSO ACEVEDO	FEUCM
RICARDO FARÍAS ESPINOZA	FEUCM

TABLA SESIÓN 24 DE OCTUBRE

1. Presentación Proceso Evaluación de la Docencia

2. Ley Karin:

Presentación de la Ley Karin y sus implicancias en la convivencia dentro de la comunidad.
Presentado por la Dirección de Equidad de Género y Diversidad.

Temas y Desarrollo:

DGE da la bienvenida a la séptima sesión de mesas de trabajo para el año 2024, informa la forma en que se trabajará esta sesión y presenta a invitados.

Inicio Sesión 11:00 horas.

Evaluación de la Docencia de Pregrado

Coe Curicó, presenta el punto en tabla, y cede la palabra a Director de Docencia de Pregrado para que exponga el tema.

DGDP entrega información referente al proceso de evaluación de la docencia, indica las mejoras que se han realizado al instrumento. Contextualiza en que consiste el proceso, indicando que para el segundo semestre del año 2024 se realizará entre el 28 de octubre y 15 de noviembre. Recuerda que el proceso de evaluación es completamente anónimo, indica que se aplican tres instrumentos, que evalúan las cátedras, prácticas y trabajos finales como tesis y exámenes de grado. Para acceder al proceso de la evaluación, lo deben realizar por medio del portal del estudiante.

Informa que encontraran informativos alusivos al proceso de evaluación, por medios digitales, como página institucional y portal del estudiante, como también por medios físicos como afiches que se ubicaran en los distintos edificios de Curicó.

Indica que otras mejoras del instrumento, es que de acuerdo a los resultados obtenidos por los docentes después de la evaluación realizada por los estudiantes, se aplican cursos de capacitación para docentes, indica que en los últimos 6 años se han aumentado en un 200% los talleres para docentes.

Durante el año 2022 y 2023, como motivo de incentivar la participación de los estudiantes en este proceso se sortea un notebook, este año también se contempla el mismo premio.

Recuerda a los estudiantes, que la participación de ellos en este proceso, permite realizar mejoras en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los y las estudiantes.

Expone los avances y mejoras que se han realizado posterior a los resultados de la evaluación, expone resultados que expresan esas mejoras.

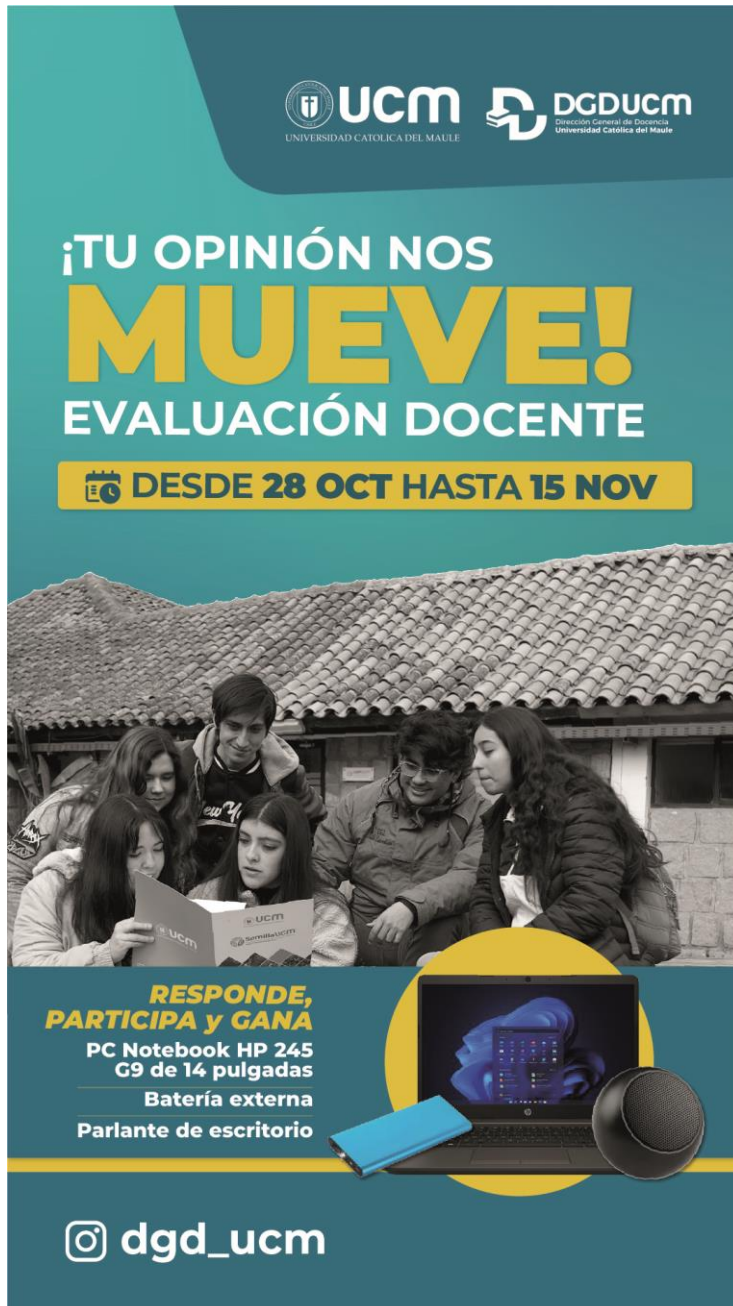
Director de Sede, consulta cual es la causa que, en el proceso de evaluación, a los estudiantes les aparezca un docente que no les hace clases. DGDP, indica que se han identificado dos factores, uno es que al momento de ingresar a docentes part-time o por contrato académico, el dato fue mal ingresado por la facultad, o después se realizó un cambio de docente, para evitar esas situaciones es que ahora DRA en conjunto con la Dirección de Análisis de la dirección de docencia, cruzan la información con las respectivas escuelas, para verificar que el docente sea quien es el que da la clase.

Agrega que otras de las mejoras realizadas respecto a las capacitaciones para docentes son los referentes a herramientas para trabajar con estudiantes con discapacidad auditiva, talleres para trabajar con estudiantes con autismo, déficit atencional, uso de ucm virtual, creación de contenidos, herramientas para incorporar la perspectiva de género, entre otros.

Director de Sede, indica que en ocasiones en el aula virtual no están asignados los cursos al académico, lo que considera que es importante que a principio de cada semestre el académico a cargo de la actividad curricular, tenga en el aula virtual asignado los cursos, para que pueda subir

el material y poder interactuar con los estudiantes. También agrega que hay estudiantes que son no videntes, es importante capacitar a los académicos en esa área.

Presenta el afiche de la evaluación de la docencia que podrán encontrar en diversos puntos de los edificios de la institución



 **ucm**
UNIVERSIDAD CATOLICA DEL MAULE

 **DGEUCM**
Dirección General de Docencia
Universidad Católica del Maule

**¡TU OPINIÓN NOS
MUEVE!
EVALUACIÓN DOCENTE**

 **DESDE 28 OCT HASTA 15 NOV**

**RESPONDE,
PARTICIPA y GANA**
PC Notebook HP 245
G9 de 14 pulgadas
Batería externa
Parlante de escritorio

 **dgd_ucm**

FEUCM, consulta que ocurre si en el proceso de evaluación, no aparece un docente, como se evaluará, ya que quedaría sin evaluación. DGDP indica que durante el proceso de evaluación ya no se puede modificar la lista de docentes, en el caso de encontrarse con esta situación, el estudiante debe dejar sin evaluación al docente que no le corresponde y en los comentarios, dejar el registro que el docente no lo hizo clases indicando cual es el correspondiente y no aparece en la evaluación

VRAC, pide la palabra, indicando que el proceso de evaluación de la docencia, siempre está en proceso de mejora, se ha mejorado bastante, pero siempre pueden existir situaciones que se deban mejorar, si se encuentran con esa situación deben dejar el registro, les indica a los estudiantes que a pesar de ello no dejen de darle la importancia al proceso de evaluación de la docencia, es un insumo muy importante para la institución.

DEGYD, complementa la información entregada por DGDP, en relación a las capacitaciones a los docentes, relacionado con el enfoque de género, agrega que el 11 de noviembre comienza un curso para las y los académicos de la institución, sobre el abordaje de casos de violencia de género en el contexto universitario para entregar herramientas prácticas y preventivas para que estas situaciones no ocurran en la universidad, a partir de las evaluaciones de los docentes se han considerado las necesidades de los estudiantes, por eso se crean los diversos cursos.

DGDP, refuerza la importancia del proceso de evaluación de la docencia, los resultados son muy importantes para tomar decisiones y establecer mejoras, generando estrategias para que cada semestre sea mejor. Recuerda la importancia de promover la participación de los estudiantes en el proceso de evaluación.

Recuerda que en el caso de que mas de un docente realice una clase de debe evaluar a cada uno de los docentes, la evaluación es individual a cada docente, vuelve a indicar que la encuesta es 100% anónima. Bajo este contexto indica como se realiza el sorteo de los premios si la encuesta es anónima, indica que se tiene registro de los estudiantes que responden el proceso de evaluación, pero no a las respuestas individuales.

Director de Sede consulta por si están consideradas las capacitaciones para trabajar con estudiantes no videntes, DGDP, indica que cuando ocurren esas situaciones o necesidades que están apareciendo, se pueden solicitar a DGDP o directamente a CDID.

COE Curicó, les solicita a los estudiantes apoyo para la difusión del proceso de la evaluación de la docencia

VRAC, agradece la exposición de DGDP y solicita el apoyo de los estudiantes en la difusión del proceso. Se despidió de la mesa de trabajo por motivos de agenda.

Ley Karin

COE Curicó presenta el punto en tabla y presenta a directora DEGYD.

DEGYD, saluda a los integrantes de la mesa y presenta a Camila Lastra, gestora de prevención y promoción en el ámbito de convivencia y buen trato.

Contextualiza el punto en tabla, indicando que hay diversas consultas por parte de los estudiantes respecto a las implicancias de la Ley Karin, en relación con los estudiantes, indica que esta es una Ley enfocada en el ámbito laboral, no directamente relacionada con los estudiantes, pero en algunas circunstancias podría involucrar a los estudiantes.

Contextualiza los aspectos de la Ley, indicando que son los encargados de promover esta ley, enfocados en el ámbito laboral. Como dirección de DEGYD, tienen tres unidades, departamento de prevención en el ámbito de género, departamento de investigación en el ámbito de género y departamento de convivencia y buen trato en el ámbito laboral.

Director de sede consulta sobre que se entiende por acoso laboral. DEGYD, indica que es cualquier acción de hostigamiento en el ámbito del trabajo y/o que puede generar una situación de daño en el ámbito general, se considera en todos los niveles, jefaturas, funcionarios, o dependientes, situaciones de malos tratos, invisibilizar a la persona, puede ir de situaciones cotidianas a situaciones graves como maltrato físico.

Departamento de prevención convivencia institucional, expone el tema en tabla. Contextualiza la labor del departamento y explica los aspectos de la Ley, es una Ley laboral dirigida a los trabajadores, pero también tiene relación con estudiantes en aspectos de convivencia y buen trato. Un aspecto de la Ley, es la violencia en el trabajo ejercida por personas ajenas a la relación laboral, en ese aspecto el estudiantado interactúa con la Ley. DEGYD, indica que quienes denuncian situaciones respecto a la Ley Karin solo son trabajadores de la institución, esta ley sanciona la violencia ejercida por terceros, por ejemplo, clientes o usuarios del servicio y en el ámbito educacional los terceros pueden ser estudiantes, o personas ajenas a la institución. Es en este sentido que el rol del estudiantado es la figura de un tercero, ajeno a la relación laboral que tiene el trabajador con la universidad y en el caso que un tercero agrediera a un trabajador, se puede activar la ley Karin y la universidad como empleadora por ley esta obligada a darle protección al trabajador, si se trata de un estudiante, el estudiante no es sancionado por ley Karin si no por las normativas estudiantiles, pero las medidas para proteger a la víctima, serán tomadas en virtud de la ley Karin, la violencia no se puede avalar en ninguna de sus formas, ejemplo de esas conductas, gritos, amenazas, insultos, golpes o incluso robos.

En el caso de que estudiantes tengas dudas respecto a la ley y/o que aplicaciones se realizarían al estudiante, pueden preguntar directamente a DGE o DEGYD quienes entregarán toda la información correspondiente.

DEGYD, realiza el llamado a que siempre las relaciones se den en un marco de respeto con todas las personas que están en la institución independiente del cargo y rol que cumplan.

Les recuerda a los estudiantes las vías de comunicación de la unidad, mediante el correo, denunciagenero@ucm.cl, también se realizan atenciones presenciales en Talca y Curicó.

FEUCM agradece la presentación.

Director de Sede, refuerza la importancia de la importancia de tener una cultura del buen trato entre todos los actores, lo que permite tener un buen clima laboral. También agrega de la relevancia de un pan de socialización respecto a esta temática. Agradece la presentación realizada por DEGYD.

DEGYD agradece lo indicado por Director de Sede, indica que se está trabajando en el plan comunicación por parte de la unidad, que ya se está difundiendo los alcances de la ley a nivel institucional.

Director de sede consulta sobre el conducto regular que debe realizar un funcionario respecto a si ha sufrido alguna afectación respecto a la ley.

DEGYD, indica que el conducto es contactar a la unidad, vía presencial o correo electrónico a equidaddegenero@ucm.cl, donde se les orientará respecto a la situación y realizaran las derivaciones que correspondan dependiendo de cada caso.

Directo de Finanzas y Operaciones pide la palabra y agradece la presentación realizada, refuerza lo presentado por Dirección de Sede, de la importancia de generar buenos climas laborales, agregando que la socialización de los alcances de la ley es fundamental.

Directora DGE, agradece la exposición de DEGYD, indica que esta exposición era relacionada a la Ley Karin, por eso es el motivo se abordó solo esta temática y los alcances con los estudiantes.

DGEYD agradece la posibilidad de contar con estos espacios de conversación.

COE Curicó, consulta si el trabajador puede hacer las denuncias directamente en la inspección del trabajo. DEGYD, indica que efectivamente puede hacerlo con la unidad correspondiente de la institución o de manera directa con la Inspección del trabajo.

Dirección de Equidad de Género y Diversidad

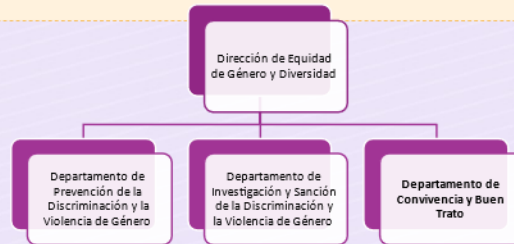
Nuestra misión:

Implementar la **Política Integral de Equidad de Género y Diversidad** de la Universidad Católica del Maule:

- Transversalizar el enfoque de género en todos los ámbitos del quehacer universitario
- Prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género, con el propósito de contribuir al logro de la igualdad de género en la Universidad.

Implementar la **Ley 21.643 (Ley Karin)**:

- Promover relaciones laborales que se enmarquen en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.
- Prevención, investigación y sanción, del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.



Departamento de Convivencia y Buen Trato

OBJETIVO

Implementar mecanismos para promover la convivencia respetuosa y el buen trato en la comunidad universitaria, asegurando el abordaje del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo en la institución, desde un enfoque de género y de derechos humanos



LEY N°21.643 (Ley Karin)



- **Ley Laboral** que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales.
- Busca que las **relaciones laborales** se enmarquen en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.
- Regula el **acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo**, a través de la prevención, investigación y sanción.

El rol del estudiantado tiene relación con la figura de Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros Ajenos a la Relación Laboral

¿Qué es la Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros Ajenos a la Relación Laboral?

Son aquellas **conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores**, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

En el contexto universitario, también se consideran terceros ajenos a la relación laboral, **estudiantes, tutores, familiares, visitas, entre otras personas que, eventualmente, tomen contacto con trabajadores o trabajadoras pertenecientes a la institución.**

Algunos ejemplos

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas, y/o lesivas a la honra de las personas incluyendo aquellas que se den en contexto de evaluaciones docentes.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadoras o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

COE Curicó, consulta a los asistentes si hay consultas respecto a las temáticas expuestas. No se presentan consultas, agradece a los participantes de la mesa. Finaliza la reunión a las 12:00 hrs.

Acuerdos

- Se solicita a los estudiantes, apoyo en la difusión del proceso de Evaluación de la Docencia

Firma Aprobación Acta.

NOMBRE	CARGO
ESPERANZA DURÁN GONZÁLEZ	VRAC
DARÍO HERRERA MORA	DIRECTOR GRAL. FINANZAS Y OPERACIONES
ENRIQUE MUÑOZ REYES	DIRECTOR DE SEDE, CURICÓ
KARIN ALVARADO ROJAS	DIRECTORA DGE
CAMILO PÉREZ IBÁÑEZ	COORDINADOR ORGANIZACIONES ESTUDIANTILES
MARÍA PAULA POBLETE BRAVO	DIRECTORA DEGYD
CAMILA LASTRA CORNEJO	GESTORA PREVENCIÓN CONVIVENCIA INSTITUCIONAL
CAMILA VELOSO ACEVEDO	FEUCM
MARIA IGNACIA SANDOVAL GONZALEZ	CC.EE TRABAJO SOCIAL

Camilo G. Pérez Ibáñez
Coordinador de Organizaciones Estudiantiles
Dirección General Estudiantil

Karin Alvarado Rojas
Directora
Dirección General Estudiantil.