



## **SESIÓN DE CONSEJO ACADÉMICO EXTRAORDINARIO N°12-2022**

En Concepción, a **JUEVES 6 DE OCTUBRE DE 2022**, en dependencias del Salón Azul de la Dirección de Bibliotecas de la Universidad de Concepción, tuvo lugar la Sesión Ordinaria de Consejo Académico de la Universidad de Concepción, presidida por el **Sr. CARLOS SAAVEDRA RUBILAR**, Rector.

### **Asisten:**

Sr. CARLOS SAAVEDRA RUBILAR, Rector; Sra. PAULINA RINCÓN GONZÁLEZ, Vicerrectora; Sr. MARCELO TRONCOSO ROMERO, Secretario General y Sr. MARCO MOSSO HASBUN, Prosecretario General.

### **Decanas Sras.:**

VIVIANE JOFRÉ ARAVENA, Facultad de Enfermería.  
MARÍA EUGENIA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Facultad de Ingeniería Agrícola, Campus Chillán.

### **Decanos Sres.:**

GUILLERMO WELLS MONCADA, Facultad de Agronomía.  
ROBERTO URRUTIA PÉREZ, Facultad de Ciencias Ambientales.  
ALVARO ESCOBAR GONZÁLEZ, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.  
EDUARDO PEREIRA ULLOA, Facultad de Ciencias Químicas.  
BERNARDO CASTRO Ramírez, Facultad de Ciencias Sociales.  
OSCAR NAIL KRÖYER, Facultad de Educación.  
RICARDO GODOY RAMOS, Facultad de Farmacia.  
ALEJANDRO BANCALARI MOLINA, Facultad de Humanidades y Arte.  
PABLO CATALÁN MARTÍNEZ, Facultad de Ingeniería.  
MARIO VALDIVIA PERALTA, Facultad de Medicina.  
RAUL ALCÁNTARA DUFEU, Facultad de Odontología.

**Invitados Permanentes:** Asisten el Sr. PEDRO ROJAS GARCÍA, Director General del Campus Chillán; el Sr. PATRICIO SANDOVAL URREA, Director Escuela de Ciencias y Tecnología del Campus Los Ángeles y la Sra. MARCELA CABEZAS SAN MARTÍN, Subdirectora de la Dirección de Estudios Estratégicos.

**Invitados:** Sr. FRANCISCO SANTIBÁÑEZ YÁÑEZ, Contralor; Sra. CAROLYN FERNÁNDEZ BRANADA, Directora de la Dirección de Docencia y Sra. MARÍA JOSÉ SOLÍS, Directora Ejecutiva del Programa UCO 02095.

**Excusas:** Sra. HELEN DÍAZ PÁEZ, Directora Unidad Académica Los Ángeles y Sra. LORENA ANTILEO MIÑO, Directora Escuela de Educación del Campus Los Ángeles.

**En reemplazo:** del Decano de la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Geografía, Sr. LEONEL PÉREZ BUSTAMANTE, asiste la Vicedecana de la misma Facultad, Sra. EDILIA JAQUE CASTILLO; de la Decana de la Facultad de Ciencias Biológicas, Sra. SORAYA GUTIÉRREZ GALLEGOS, asiste el Vicedecano Sr. JUAN FRANCISCO GAVILÁN ESCALONA de la misma Facultad; del Decano de la Facultad de Ciencias Veterinarias, Campus Chillán, Sr. PATRICIO ROJAS CASTAÑEDA, asiste el Vicedecano de la misma Facultad, Sr. MARIO BRIONES LUENGO; del Decano de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Sr. ROBERTO RIQUELME SEPÚLVEDA, asiste la Vicedecana Sra. MYRNA SANDOVAL PAZ de la misma Facultad; del Decano de la Facultad de Ciencias Forestales, Sr. MANUEL SÁNCHEZ OLATE, asiste el Vicedecano Sr. FERNANDO MUÑOZ SÁEZ de la misma Facultad; del Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Sr. RODOLFO WALTER DÍAZ, asiste el



Vicedecano Sr. MANUEL CAMPOS DÍAZ de la misma Facultad y de la Decana de la Facultad de Ciencias Naturales y Oceanográficas, Sra. MARGARITA MARCHANT SAN MARTÍN, asiste el Vicedecano Sr. VÍCTOR HERNÁNDEZ SANTANDER de la misma Facultad.

### **TABLA**

1. **POSTULACIONES AL PREMIO MUNICIPAL DE CIENCIAS SOCIALES DEL DR. BERNARDO RIFFO OCARES Y AL PREMIO NACIONAL DE ARTES DEL SR. ROBERTO CÁRTES MONTOYA, SOLICITADA POR LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y ARTE.** Expone Sra. Paulina Rincón González. Vicerrectora. Se adjunta documento electrónico.
2. **INFORME DE AUDITORÍAS SEGUNDO SEMESTRE 2021.** Expone Sr. Francisco Santibáñez Yáñez. Contralor. Se adjunta documento electrónico.
3. **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN, ATENCIÓN Y VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD.** Expone Dra. Carolyn Fernández Branada. Directora de Docencia y Sra. María José Solís. Directora Ejecutiva del UCO2095. Se adjuntan documentos electrónicos.

Se da inicio a la sesión extraordinaria a las 09:35 horas.

Sr. Rector informa de las excusas presentadas por los Decanos de las Facultades de Arquitectura, Urbanismo y Geografía; Ciencias Veterinarias; Ciencias Biológicas; Ciencias Físicas y Matemáticas; Ciencias Forestales; Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Naturales y Oceanográficas y sus respectivos reemplazantes.

**PRIMER PUNTO: POSTULACIONES AL PREMIO MUNICIPAL DE CIENCIAS SOCIALES DEL DR. BERNARDO RIFFO OCARES Y AL PREMIO NACIONAL DE ARTES DEL SR. ROBERTO CÁRTES MONTOYA, SOLICITADA POR LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y ARTE.** Expone Sra. Paulina Rincón González. Vicerrectora.

Sr. Rector solicita a la Sra. Vicerrectora la exposición del punto, quien lo hace seguidamente indicando que se recibió por parte de la Comisión Premios y Distinciones del Consejo Académico que preside, cuatro postulaciones de la Facultad de Humanidades y Arte, agradeciendo a su Decano, y están referidas, a dos candidatos para el Premio Municipal de Ciencias Sociales, los académicos Bernardo Riffo y Gastón Salamanca y al Premio Municipal de Arte, los académicos Roberto Cartes y Natascha de Cortillas. Se hizo ver por parte de la Comisión al Sr. Decano la calidad de las postulaciones que eran muy buenas. Ante ello, se resolvió por la Comisión la postulación del académico Bernardo Riffo Ocares para el primer premio y el académico Roberto Cartes Montoya para el segundo premio.

Señala, que junto con la citación a la sesión se adjuntaron los antecedentes de ambos postulantes, los que se agregan al final del Acta como documentos tenidos a la vista, formando parte de la misma.



## Universidad de Concepción

A continuación, procede a presentar los mencionados antecedentes resumidos del académico Bernardo Riffo Ocares propuesto por la Comisión para el Premio Municipal de Ciencias Sociales, lo que hace apoyada en las diapositivas siguientes.



Campus Concepción  
Banco Universitario s/n, Concepción, Chile  
Calle 100 C - Correo 3  
T. (56-41) 220404  
http://www.fahyarte.udec.cl

Concepción, 13 de septiembre de 2022  
DE N° 223/2022

Señora  
**Paulina Rincón González**  
Vicerrectora  
Universidad de Concepción  
Presente

Estimada Vicerrectora,

Junto con saludarla cordialmente, comunico a usted que, mediante consulta interna a los integrantes del Consejo de la Facultad de Humanidades y Arte, hemos resuelto hacerle llegar la siguiente propuesta de nombres de nuestros(as) académicos(as) para postulación como candidatos(as) a los **Premios Municipales 2022**:

Versión Ciencias Sociales: **Bernardo Riffo Ocares** y **Gastón Salamanca Gutiérrez**  
Versión Artes: **Natascha de Cortillas Diego** y **Roberto Cartes Montoya**

Los antecedentes de los cuatro docentes, serán remitidos oportunamente.

Sin otro particular, la saluda cordialmente,

  
**DR. ALEJANDRO MANCALARI MOLINA**  
Decano

### Postulación Premios Municipales

#### Facultad de Humanidades y Arte

Comunidad que **avanza**

### Postulación Premio Municipal de Ciencias Sociales

#### Facultad de Humanidades y Arte

**Dr. Bernardo Riffo Ocares**

**Profesor Titular**  
**Departamento de Español**





Comunidad que **avanza**

**Bernardo Riffo**  
**Semblanza**


Bernardo Riffo nació el 7 de marzo de 1963. Obtuvo el título de Profesor de Español en 1987; el Magister en Artes, mención Lingüística, en año 1995; y el Doctorado en Lingüística, en 2000, en la Universidad de Bielefeld, Alemania. A la Universidad de Concepción se incorporó como docente el año 1991, donde ha desarrollado una dilatada carrera académica de reconocimiento nacional e internacional.

El Dr. Riffo es especialista en comprensión lectora, área en la que mantiene una productividad científica sobresaliente. Su aporte al conocimiento, materializado en artículos publicados en prestigiosas revistas indexadas con altos índices de impacto y capítulos de libros ha permitido su habilitación plena para todos los niveles de postgrado, lo que ha contribuido decisivamente a los procesos de acreditación de los programas de los que participa, como de la institución.

En 1992 publica su primer artículo sobre competencia lectora, investigación en la que ha profundizado durante 30 años. A la fecha, el Dr. Riffo ha publicado 55 artículos en revistas de corriente principal, 4 capítulos de libros y 2 libros como autor principal.

La rica trayectoria científica del profesor Riffo en el campo de los estudios del lenguaje orientados hacia la comprensión lectora, se ha evidenciado en su participación en 17 proyectos de investigación, de los cuales ha liderado más de 10. Entre otros antecedentes de relevancia, destaca la iniciativa desarrollada, junto a la ex académica de la Universidad de Concepción, Mónica Véliz, consistente en una prueba estandarizada para la evaluación de la comprensión lectora (Lectum), instrumento basado en un modelo psicolingüístico elaborado por los mismos autores. Esta prueba se implementó luego en una plataforma electrónica, acompañada de un conjunto de materiales para apoyar la tarea docente mediante ejercicios destinados a mejorar las habilidades lectoras de escolares desde 1º básico a 4º medio. Por otra parte, es importante destacar el proyecto de reciente adjudicación, Fondecy 102210268. Título: "Escribe. Un tutor inteligente para la escritura en el sistema escolar chileno".

El Dr. Riffo tiene amplia trayectoria en el liderazgo de equipos de trabajo que reúne a académicos del Departamento, investigadores postdoctorales, estudiantes del Doctorado en Lingüística y del Magister en Lingüística Aplicada, como a profesionales de otras áreas del conocimiento. Este trabajo se ha visto reflejado en la docencia de pre y postgrado, como en la producción de conocimiento que ha posicionado al Departamento de Español, a la Facultad de Humanidades y Arte y a la Universidad entre las instituciones líderes a nivel nacional.



### Presentación Facultad de Humanidades y Arte

Comunidad que **avanza**



Terminada la presentación y ofrecida la palabra interviene el Decano de la Facultad de Medicina para precisar, que los candidatos a los premios municipales, su proyección no solamente es en el mundo de la academia, sino que además ha de tener un impacto en el quehacer de la comunidad, y en este aspecto el profesor Riffo cumple con ello al tener impacto en la formación de los niños y añade un antecedente adicional desde su Facultad, referido a la colaboración activa que tiene en el Programa de Doctorado en Salud Mental como en la carrera de Fonoaudiología, donde ha llevado el mundo de la lingüística al análisis biológico y el efecto que ello tiene, en el desarrollo y en la conducta humana y; así, crea puente al interior de la Universidad acercando disciplinas y con su gestión ha colaborado en esa construcción de conocimiento.

Interviene el Decano de la Facultad de Humanidades y Arte para señalar que la presentación da cuenta de una semblanza muy clara, muy sintetizada pero muy buena del Doctor Riffo, que lleva más de 30 años en la institución y es uno de los académicos que da prestigio, por lo que fue apoyado por el Consejo Directivo de su Facultad en la postulación mencionada.

Concluida las intervenciones y recabado el pronunciamiento del Consejo Académico se adoptó el siguiente acuerdo.

**Acuerdo N°052- 2022:**

**El Consejo Académico por la unanimidad de sus integrantes, acuerda aprobar la proposición presentada por la Comisión Premios y Distinciones del Consejo Académico para postular institucionalmente al académico Bernardo Riffo Ocares al Premio Municipal de Ciencias Sociales, año 2022.**

Sra. Vicerrectora prosigue su exposición con la presentación de la candidatura del académico Roberto Cartes Montoya, quien lo hace sirviéndose de las siguientes diapositivas.

**Postulación Premio Municipal de Arte**  
Facultad de Humanidades y Arte

**Prof. Roberto Cartes Montoya**  
Profesor  
Departamento de Artes Plásticas



Universidad de Concepción

Comunidad que **avanza**



**Presentación Facultad de Humanidades y Arte**

**Prof. Roberto Cartes Montoya**

Artista Visual e investigador cuyo trabajo artístico es desarrollado desde los años 90 contribuyendo como artista y docente al sello que tiene el Departamento de Artes Plásticas en relación a la Gráfica llegando a fundar en 2014 la Asociación de Grabadores del Bío Bío, organización que logra convocar en su mayoría a Artistas Grabadores exalumnos/as UdeC orientando su quehacer a la difusión y promoción del grabado a través de proyectos, exposiciones, demostraciones, lanzamiento e intervenciones en el espacio público, vinculándose además con diversas organizaciones culturales de la región, promoviendo el establecimiento de redes de trabajo colaborativo y vinculante con la comunidad. Esta Asociación de Grabadores del Bío Bío publica desde el 2015 a la fecha la Revista Biográfica, de la cual el Sr. Cartes es integrante del comité editorial, difundiendo y destacando la importancia del Grabado Regional y las Artes Visuales en los territorios.

Comunidad que **avanza**

**Acta Comisión de Premios y Distinciones**

29 de septiembre de 2022

**ACTA COMISIÓN PREMIOS Y DISTINCIONES N° 05-2022**

En Concepción, 29 de septiembre de 2022, siendo las 9:00 horas, se ha reunido la Comisión Premios y Distinciones del Consejo Académico de la Universidad de Concepción, vía Teams, con la participación de la Dra. Paulina Rincón González, en su calidad de Vicirectora y Presidenta de la Comisión, y los académicos Helia Bello Toledo, Fernando Borquez Lagos, Mario Lillo Saavedra y Adelio Matamala, para revisar:

1) Postulaciones al Premio Municipal de Ciencias Sociales de los profesores Dr. Bernardo Rifo Ocarés y Dr. Gasdon Salamanca Gutiérrez y al Premio Municipal de Artes del profesor Roberto Cartes Montoya y de la profesora Natacha de Corralas Diego, enviadas por la Facultad de Humanidades y Artes.

Se excusa el Prof. Sergio Carrasco Delgado, por tener compromisos académicos.

Analizado los antecedentes que se tuvo a la vista, la Comisión ha acordado **APROBAR** por unanimidad las postulaciones al Premio Municipal de Ciencias Sociales del Dr. Rifo Ocarés y al Premio Municipal de Artes del Prof. Cartes Montoya.

La Comisión acuerda, además, hacer llegar nota agradeciendo las 4 postulaciones de la Facultad de Humanidades y Artes y felicitando por el nivel de los candidatos y candidata.

Se cierra la sesión a las 10:15 horas.

Fernando Borquez Lagos  
 Profesor Emérito

Helia Bello Toledo  
 Facultad de Ciencias Biológicas

Adelio Matamala Viquez  
 Facultad de Ciencias Químicas

Mario Lillo Saavedra  
 Facultad de Ingeniería Agrícola

Dra. Paulina Rincón González  
 Vicirectora

Destaca, que en el análisis que se debió hacer de sus antecedentes se determinó que era muy reconocido el postulante en el medio local en el grabado y, de mucho prestigio; y por otra parte para la Comisión, resultaba muy importante destacar el rol del grabado en la Universidad de Concepción.

Interviene el Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, señalando que tal como se dijo, el candidato es una persona que tiene mucho vínculo con la comunidad a través de los Fondart, de vinculación con el medio, de la extensión y es muy convocante además; ha fundado varias revistas vinculadas con el grabado y es reconocido en la región; ha hecho una serie de convenios y aportes en Lirquén, en Lota, en Penco, así es que en ese sentido cumple cabalmente con la actividad de difusión en este caso desde la academia a la comunidad.

Concluida las intervenciones y recabado el pronunciamiento del Consejo Académico se adoptó el siguiente acuerdo.

**Acuerdo N°053-2022:**

**El Consejo Académico por la unanimidad de sus integrantes, acuerda aprobar la proposición presentada por la Comisión Premios y Distinciones del Consejo Académico para postular institucionalmente al académico Roberto Cartes Montoya al Premio Municipal de Artes, año 2022.**



Sr. Rector solicita al Decano de la Facultad de Humanidades y Arte, transmitir las respectivas felicitaciones por parte del Consejo Académico a ambos postulantes. -

**SEGUNDO PUNTO: INFORME DE AUDITORÍAS SEGUNDO SEMESTRE 2021.**  
Expone Sr. Francisco Santibáñez Yáñez. Contralor.

Sr. Rector señala, que este es un punto que por la extensión de la sesión del Consejo Académico anterior quedó pendiente, por lo que solicita al Sr. Contralor proceda con la exposición del punto, lo que hace seguidamente indicando, que se adjuntó a la citación de la sesión los antecedentes relativos a éste que se archivan al final del Acta como documentos tenidos a la vista formando parte de ella, precisando, que su presentación consiste en un resumen, en una síntesis de los informes de auditoría realizados en el segundo semestre del año pasado y que se apoyará al efecto, en las siguientes diapositivas.

**RESUMEN AUDITORÍAS 2°  
SEMESTRE DE 2021**

Comunidad que **avanza**

 Universidad de Concepción udec.cl

**RESUMEN DE INFORMES DE AUDITORÍAS  
2° SEMESTRE 2021.**

- Los informes de auditorías fueron revisados en detalle por la Comisión de Auditoría en sesiones de fechas 6 de abril y 12 de mayo, ambas de 2022.
- Respecto de cada una de las observaciones y conclusiones consignadas, se han generado instrucciones y recomendaciones a los organismos y entidades, las que son objeto también de un plan de seguimiento para verificar su grado de cumplimiento e implementación.
- Se propone una categorización en base a 3 criterios: alto, medio y bajo riesgo, desde el punto de vista del riesgo de incumplimiento normativo y riesgo patrimonial.

 Universidad de Concepción Comunidad que **avanza**





## Auditorías de Seguimiento.

- INFORME N°33-2021: INFORME SEGUIMIENTO CIRCULARIZACIÓN DE FONDOS POR RENDIR UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN.(Bajo)
- INFORME N°34-2021: SEGUIMIENTO OBSERVACIONES INFORME N°02-2021 REVISIÓN DOCUMENTACIÓN SOPORTANTE DE GASTOS FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS. (Alto)
- INFORME N°04-2022: REVISIÓN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS LIDERADOS POR EX TRABAJADOR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS, SR. JOSÉ FUENTES VALDES. (Medio)
- INFORME N°09-2022: INFORME DE SEGUIMIENTO ACTIVACIÓN DE USUARIOS, OTORGAMIENTO DE ROLES Y MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL SISTEMA ERP SAP. (Alto)



Comunidad que **avanza**

## Auditorías a Ingresos Propios Facultades

- INFORME N°35-2021: REVISIÓN INGRESOS PROPIOS FACULTAD DE INGENIERÍA AGRÍCOLA CAMPUS CHILLÁN. (Bajo).
- INFORME N°01-2022: REVISIÓN PROCESO DE COBRANZA DEL OVERHEAD INSTITUCIONAL. (Bajo)
- INFORME N°02-2022: REVISIÓN INGRESOS PROPIOS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. (Bajo).
- INFORME N°03-2022: REVISIÓN INGRESOS PROPIOS FACULTAD DE FARMACIA (Bajo).
- INFORME N°07-2022: REVISIÓN INGRESOS PROPIOS INSTITUTO GEOLOGÍA ECONÓMICA APLICADA – GEA. (Bajo)



Comunidad que **avanza**

## Auditorías a entidades relacionadas

- INFORME N°23-2021: INFORME PAGOS DE REPRESENTANTES DE JUGADORES CORPORACIÓN CLUB DEPORTIVO UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN. (Medio).
- INFORME N°25-2021: REVISIÓN DE REMUNERACIONES Y PROCESO DE PAGO EMPRESA OCTAVA COMUNICACIONES S.A. (Bajo)
- INFORME N°29-2021: REVISIÓN PAGO DE REMUNERACIONES AÑOS 2015 AL 2019 CORPORACIÓN CLUB DEPORTIVO UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN.(Medio)
- INFORME N°30-2021: REVISIÓN INGRESOS Y GASTOS AÑO 2020 EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS LIMITADA (EST). (Medio)



Comunidad que **avanza**



## AUDITORÍAS PROCESOS REMUNERACIONALES

- INFORME N°24-2021: REVISIÓN PROCESO DE COBRO DE RETENCIONES DE HONORARIOS PAGADAS CENTRALIZADAMENTE POR LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL. (Bajo)
- INFORME N°28-2021: REVISIÓN PROCESO DE COBRANZA DE REMUNERACIONES PAGADAS CON CARGO A INGRESOS PROPIOS DE FACULTADES Y ORGANISMOS. (Bajo)
- INFORME RESERVADO N°31-2021: REVISIÓN REMUNERACIONES Y HONORARIOS CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN. (Medio).



Comunidad que **avanza**

## AUDITORÍAS PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y EJECUCIÓN DE OBRAS

- INFORME N°37-2021: REVISIÓN DE CONTRATO DE EJECUCIÓN DE OBRA "DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN GALPÓN LABORATORIO IMO EX TIGO CAMPUS CONCEPCIÓN". (Bajo)
- INFORME N°06-2022: OBRA: AMPLIACION EDUCACIÓN FÍSICA-FACULTAD DE EDUCACIÓN CAMPUS CONCEPCIÓN. (Bajo)
- INFORME N°22-2021: REVISIÓN OBRA EN CONSTRUCCIÓN EDIFICIO DECANATO FACULTAD CIENCIAS VETERINARIAS CAMPUS CHILLÁN. (Bajo)
- INFORME N°32-2021: REVISIÓN DE OBRA EN CONSTRUCCIÓN CAFETERÍA CAMPUS CHILLÁN. (Bajo)



Comunidad que **avanza**

## AUDITORÍAS PROCESOS ACADÉMICOS

- INFORME N°38-2021: REVISIÓN CUMPLIMIENTO ENTREGA DEL PROGRAMA Y SYLLABUS FACULTAD DE ENFERMERIA. (Bajo)
- INFORME N°39-2021: REVISIÓN CUMPLIMIENTO ENTREGA DEL PROGRAMA Y SYLLABUS FACULTAD DE ARQUITECTURA, URBANISMO Y GEOGRAFIA. (Bajo).
- INFORME N°36-2021: REVISIÓN CUMPLIMIENTO ENTREGA DEL PROGRAMA Y SYLLABUS ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS CAMPUS CHILLÁN.(Bajo)
- INFORME N°40-2021: INFORME EJECUTIVO CUMPLIMIENTO ENTREGA DE PROGRAMAS Y SYLLABUS DE ASIGNATURAS UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN (Bajo).



Comunidad que **avanza**





## AUDITORÍAS PROGRAMAS Y PROYECTOS

- INFORME N°27-2021: INFORME REVISIÓN PROYECTO N°018/2019 “IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA RESTAURACIÓN ECOLÓGICA EN BOSQUES DEGRADADOS DE ARAUCARIA ARAUCANA EN LA CORDILLERA DE LOS ANDES Y NAHUEL BUTA”. (Bajo)
- INFORME N°08-2022: REVISIÓN PROGRAMA “MEDICINA Y SALUD FAMILIAR” FACULTAD DE MEDICINA. (Medio)



Comunidad que **avanza**

## AUDITORÍAS MACRO-PROCESOS

- INFORME N°26-2021: INFORME DE BIENES INMUEBLES ARRENDADOS POR LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCION CON VIGENCIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020. (Medio)
- INFORME N°41-2021: INFORME DE IDENTIFICACION, REVISION Y EVALUACION DE INSTRUMENTOS DE PLANIFICACION, CORRESPONDIENTES A DIRECCIONES/CENTROS ESCOGIDOS EN ETAPA II DEL OBSERVATORIO DE GESTION (Bajo).
- INFORME N°05-2022: IMPLEMENTACIÓN MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN. (Bajo)



Comunidad que **avanza**

Termina su exposición indicando, que los detalles se encuentran en el Informe consolidado y en general exhibe una visión global y panorámica del trabajo que realiza Contraloría.

Ofrecida la palabra se producen intervenciones cuya síntesis es la siguiente.

Se agradece y felicita por la presentación tratándose de un informe contundente, que permite mejorar la gestión.

Sobre la prolijidad con que se informan algunas auditorías en particular, por ejemplo, ingresos propios que tienen distinta forma de ser expresadas; el período que se abarcó para realizarlas, en algunas va desde el 2015 al 2019, otras 2020 e incluso finales del 2021, son variables; la necesidad que el Consejo Académico haya tomado conocimiento del Plan de Trabajo presentado al Directorio sobre las auditorías; el carácter que deben tener las observaciones, conclusiones, instrucciones y recomendaciones; sobre la necesidad de homogenizar la forma en que se entrega la información sobre los ingresos propios; lo atinente a la deuda por retenciones de



honorarios y a que se va a generar un procedimiento para ello lo que no se ha efectuado, y que impide reintegrar hasta no se tenga definido aquel.

La necesidad de aclarar la metodología para elegir las facultades objeto de informes. La ayuda que implica para la gestión interna de los Decanos los informes que tienen que ver con remuneraciones de planta fija para proyectar el desarrollo de ellas en términos de contratación.

Se comenta lo conveniente que se auditen actividades académicas (visualización de confección de sílabos y programas de asignatura), que generan una atención positiva para cumplir con la primera misión de la Universidad que es cumplir con los estudiantes en cada asignatura estimándose; que ello debe intensificarse al significar una mejora continua a los procesos de calidad docente, siendo la primera misión como se mencionó.

Se califica de importancia lo expuesto en la presentación porque revela la magnitud de la Corporación que es heterogénea, diversa, que obliga a tener una institucionalidad de control, pero lo que podría ser voluntario se transforma en una exigencia con la Ley 21.091, sobre Educación Superior, donde la Superintendencia que no existía, tiene 22 funciones contraloras de tal manera que obliga a entender que este trabajo, que hace Contraloría es absolutamente valioso, porque permite mejorar, perfeccionar ante la eventualidad que la Superintendencia se haga presente en cualquier momento. Se agrega al respecto, que la sociedad es cada vez más exigente con las instituciones que hacen uso de recursos públicos como la UdeC.

Se comenta respecto del riesgo reputacional ya que ahí está ligada la confianza de la institución, que abrigará credibilidad, transparencia y evidentemente es más difuso, cuesta más asumirlo como institución, siendo un intangible muy frágil y ahí, se juega algo, que puede dañar significativamente, que tiene que ver con el prestigio, la reputación, la imagen, la notoriedad de la institución, la celebridad y; donde, la reputación corporativa no sólo está ligada al rendimiento financiero, al cumplimiento de normas, sino también a otros aspectos que son más difusos y que no por ser más difusos son menos importantes. Con base en lo anterior, se consulta: ¿cómo se gestiona y cómo se mitiga el riesgo reputacional que, por el hecho de vivir en sociedad y ser instituciones grandes se está sometido? y lo segundo, ¿si hay una unidad de criterio para entender el tema del riesgo, y comprender las variables que entra en la metodología?

Interviene el Sr. Contralor para agradecer las preguntas y observaciones formuladas, dando respuestas a las mismas a través de la síntesis siguiente.

Aclara, que las unidades que no aparecen incluidas en la exposición es porque no han sido objeto de fiscalización y la idea, es ir cubriéndolas en el tiempo para así ir abarcando todas las unidades.

Sobre el Plan de trabajo de la Contraloría, hoy día es trabajado por la Comisión de Auditoría del Directorio y es aprobado por éste, por lo tanto; hay auditorías que se planifican a inicio de año, específicamente en el mes de enero se entrega a la Comisión de Auditoría el plan de trabajo de Contraloría y en la primera sesión de marzo la Comisión de Auditoría generalmente aprueba o incluso recomienda en modificar alguna, incorporar otra y eso se aprueba en el Directorio. De modo, que hay una planificación que se realiza a nivel institucional al inicio de cada año; sin perjuicio de aquello, por distintas situaciones surgen urgencias que aparecen, durante el año tanto de Rectoría como del Directorio en que se solicitan ciertas auditorías específicas para revisar algún aspecto que es de interés institucional, de modo, que esas auditorías no



son objeto de planificación sino que más bien obedecen a un requerimiento específico producto de una situación coyuntural que pudiera colocar en riesgo a la institución o de ciertos requerimientos específicos de las urgencias o situaciones emergentes que vayan apareciendo durante el año.

En lo tocante con las auditorías que se planifican y a propósito de la inquietud de cómo se seleccionan las unidades o las Facultades, se trabaja sobre la base de dos criterios que absolutamente pueden ser mejorados y ahí evidentemente también se es receptivo a las recomendaciones de mejora que puedan realizar las distintas unidades académicas. Se tienen catalogadas las unidades y organismos, en base a organismos grandes, medios y pequeños, por lo tanto, en cada trabajo se trata de revisar un organismo de dimensiones significativas, y el otro criterio es el de no repetir; si una facultad u organismo ya fue revisado, en el siguiente proceso no va a ser objeto de revisión y se va a incorporar una nueva; se trata de abarcar la mayor cantidad de procesos, facultades y organismos y también, colaborar con las mejoras de gestión que se puedan realizar a dichas unidades. Connota, que esto se va a ir perfeccionando en relación a la división de las obligaciones o de los procesos académicos como se indicó precedentemente, añadiendo lo expuesto del segundo semestre de 2021 que se comenzó con la revisión bien acotada del Syllabus, pero en este semestre se hace una más amplia, en temas de plazo, en temas de pauta de evaluación, por lo tanto, este es un trabajo permanente un requerimiento que tanto Rectoría y particularmente el Directorio ha pedido por una razón bastante obvia, ya que se tiene un regulador, que dispone de competencias fiscalizadoras y sancionatorias respecto de la institución de educación superior con fuertes atribuciones, como realizar fiscalizaciones, registrar documentos sin autorización judicial, por lo tanto, se debe tomar muy en serio esto de evidenciar el cumplimiento de las obligaciones. Agrega, que se están revisando seis Facultades, y se han recibido quejas de algunos académicos de por qué se les revisa, donde no se duda de su trabajo; el problema es que se tiene que evidenciarlo, porque hay un tercero, un ente regulador que va a pedir prueba de aquello y si no se puede probar la institución va a ser objeto de sanción, precisando; que los criterios de planificación son básicamente por tamaño y por periodicidad en la revisión.

En cuanto a la estructura de los informes precisa, que esta obligación de informar que tiene la Contraloría es una obligación nueva en el sentido que fue incorporada al Reglamento Orgánico, a fines del año 2019, en donde se debe informar al Directorio periódicamente sobre la auditoría realizada, constituyendo un procedimiento nuevo que puede ser objeto de mejoras y perfeccionamiento. Hace ver, que lo indicado en la exposición es el informe consolidado de los distintos informes de auditoría, que son solamente las partes finales, conclusiones y recomendaciones; no se tiene el cuerpo del informe, porque sería bastante voluminoso, la información que se debería disponer. Por tal razón indica, qué respecto de una Facultad en el documento se menciona la cifra, pero respecto de otra no, donde desde luego las cifras están, lo que ocurre es que, en algunos, las cifras quedan consignadas en el cuerpo y en otras, en las conclusiones y recomendaciones. En este sentido hace mención, a las apreciaciones que puedan producir los resultados de los informes en el Directorio.

Respecto de la información relativa a las plantas docentes y de remuneraciones señala que es un problema bastante complejo, y se está tratando de colaborar con la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos, en orden a mejorar los procedimientos que dicen relación con la contratación de fundamentalmente los colaboradores académicos y de los docentes a plazo fijo, donde hay varios aspectos que mejorar.

Sobre el tema del riesgo reputacional apunta, que también es un aspecto que evidentemente se está trabajando hace poco tiempo y que como estrategia que se



está realizando de manera conjunta con la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativos, y con la Gerencia Corporativa que tiene a su cargo las empresas y entidades relacionadas, es lo que se denomina los Mapas de Riesgo. Especifica que ahora, la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Administrativo está haciendo levantamiento de los procesos asociados a su quehacer y; la Gerencia, está realizando el mismo levantamiento en las empresas y entidades relacionadas, como : Lotería, Virginio Gómez y es un trabajo que va a tomar años y; una vez hecho, el levantamiento de procesos se van a identificar los riesgos asociados a cada uno de ellos y donde existe un mandato claro, tanto de Rectoría como del Directorio de avanzar lo más rápido que se pueda. Llama la atención que dentro del Mapa de Riesgo un lugar fundamental, es el riesgo reputacional, donde cada vez la comunidad es más exigente, y en que los riesgos siempre van a existir; lo importante es que las instituciones estén preparadas para enfrentar y mitigar los riesgos.

Se producen nuevas intervenciones cuya síntesis es la siguiente.

Se sugiere que debería incluir en el trabajo los temas que dicen relación con el clima laboral, el abuso de las licencias médicas, las malas prácticas como acoso laboral, liderazgo funcional, mala convivencia.

La exposición debe incluirse dentro de la cultura de la mejora continua, que podría considerar una estructura para los informes, de modo que no ocurra que se presente de alguna manera en alguna repartición y en otra de forma distinta.

Debiera haber una mejor relación entre este Consejo Académico y el Directorio para ver cuáles son los procesos académicos que requieren supervisión y modernizar o mejorar las plataformas (caso control Syllabus, oportunidad para subir las notas)

Saludar la intención del Directorio y Rectoría de destacar los temas antes mencionados, resulta un avance contar con esta información, que constituye una herramienta de trabajo para implementar mejoras, e incluso hasta podría admitirse la opción de someterse voluntariamente a una auditoría.

Se consulta acerca de la existencia de una visión institucional a la cual pertenece la UdeC y si hay una visión global como para decir que ella esté en un nivel medio, bajo, alto o no es posible visualizar, como para saber en qué nivel se encuentra.

Sr. Contralor da respuestas a las intervenciones producidas a través de la síntesis siguiente.

Sobre el tema del acoso sexual, el acoso laboral y de los problemas de riesgos sicosociales señala, que es una materia que evidentemente tiene que estar en la agenda de Contraloría, al tener a su cargo la instrucción de los procedimientos de investigación y sanción tanto en el ámbito del acoso sexual y en el ámbito del acoso laboral y desde esa perspectiva hace presente, que un mes y medio atrás se perfeccionó el procedimiento en materia de acoso sexual, se incorporaron nuevas sanciones para actualizar la normativa legal y evidentemente que ese es un trabajo que se va a revisar respecto de las otras materias. Estima, que en eso hay que ir avanzando, muchos de esos procedimientos ya tienen varios años; ha cambiado la sociedad, la exigencia normativa, de modo que debe revisarse continuamente y en la medida que se considere oportuno proponer modificaciones y adecuaciones para mejorar estos aspectos. Precisa, que el fenómeno del acoso sexual y el acoso laboral no se van a eliminar nunca, es un riesgo de las relaciones humanas, lo que hay que hacer sí añade, es disminuir ese riesgo y tener las respuestas adecuadas tanto a nivel preventivo como a nivel represivo, sancionatorio de modo que es una preocupación permanente.



Respecto con el cumplimiento de los plazos en las investigaciones, reconoce que se han tenido algunos problemas en relación a que los procedimientos de investigación y sanción se ajusten, pero evidentemente los últimos dos años han sido muy complejos en el sentido del contexto del primer estallido, luego la pandemia, eso produjo algunos desfases, en que se han hecho algunos ajustes; hubo cambio de personal y estima, que ya desde este semestre se ha empezado a mejorar bastante en los indicadores de los tiempos, por ejemplo se ha terminado un par de investigaciones en el plazo previsto por la normativa, lo que constituye una buena noticia; luego se extiende en señalar otras medidas en este mismo sentido para mejorar la gestión.

En cuanto al Directorio y Consejo Académico indica que, la normativa interna no es muy clara a objeto de definir hasta dónde llegan las atribuciones del Directorio y dónde comienzan las atribuciones de los otros órganos colegiados superiores, se refiere fundamentalmente al Consejo Académico, estimando que parece ser que existe una clara diferenciación entre los aspectos administrativos que eso ya es materia del Directorio y los aspectos académicos que serían de competencia exclusiva del Consejo Académico, con exclusión por cierto en ello de lo tocante a las autoridades universitarias. Advierte sí, que esa diferenciación en la práctica no es tan fácil hacerla, porque hay aspectos administrativos que se vinculan con los procesos académicos, entonces evidentemente ahí hay una cuestión que ir trabajando, mejorando. Precisa, que ello se ha conversado con la Comisión Auditoría estimándose que no puede implicar evaluar la gestión académica de las unidades, a través de una auditoría académica, porque no es de competencia de Contraloría y no se tiene tampoco la capacidad, como también es mucho más compleja en medir la productividad de un académico, si la Planta de una Facultad está correctamente alineada con el Plan Estratégico de la misma, lo que no corresponde a la Contraloría, eso deberá ser materia de otro proceso, de otro mecanismo y en eso entiende que está trabajando la Dirección de Desarrollo Estratégico. Reitera, lo que hace Contraloría es una simple revisión de los aspectos administrativos vinculados a procesos académicos: si entregó el Silabo dentro del plazo, las notas dentro del plazo, y la pauta de evaluación, estas son cuestiones más bien formales, porque eso tiene un impacto administrativo con el regulador y que pueden afectar reputacionalmente incluso, económicamente ya que la Superintendencia puede llegar a imponer multas bastante significativas.

Connota, que el foco de Contraloría es fundamentalmente preventivo, de mejora, no es sancionatorio, si se aprecian los informes, el 90% de ellos no terminó en ningún tipo de procedimiento disciplinario, porque lo que interesa es que se adopten las medidas que permitan la mejora continua.

Sr. Rector interviene y hace un símil entre la Superintendencia de Educación Superior con todas las facultades que dispone y la Contraloría General de la República y de allí, el cuidado y prevención de largo plazo, para ir generando este cambio cultural en el Sistema de Educación Superior respecto de las Universidades como la nuestra. Añade que el problema surge, cuando la institución no adopta las medidas correctivas que permita ir solucionando así; en la orientación hacia las tareas académicas, cumplimiento de normativas, asignación de funciones, contrataciones, cumplimiento de las fechas para las carreras que están siendo acreditadas. Precisa sobre la relación óptima entre los dos órganos colegiados superiores (Directorio y Consejo Académico) que es una tarea de discusión y de análisis en el marco del proceso de reforma de estatutos, porque en general los cuerpos colegiados tienden a tener conflictos de competencia en determinados momentos en términos institucionales y es importante, que exista la delimitación, y donde históricamente existe una simetría entre roles entre esos dos cuerpos colegiados, en que es aconsejable revisar la documentación acerca de la discusión que se dio en términos de reforma de estatutos entre el año 2003 y 2007. Se extiende luego, en las funciones y relación de tales





cuerpos. Agradece a Contraloría, porque estima que ha habido un cambio fundamental en mirar la estructura institucional en toda sus dimensiones, en donde se fue desde los procesos muy específicos a estos macroprocesos, entonces sostiene; que desde el punto de vista de la conceptualización de la tarea de la Contraloría cree, que hoy día está mucho más clara y se ha ampliado el rango de acción.

Seguidamente Sr. Rector formula, una invitación a todos los Decanos, Decanas y/o Vicedecanaturas, porque se va a iniciar un nuevo curso, la tercera etapa de formación en gobiernos corporativos, para crear capacidades al interior de la institución de modo de participar de las distintas instancias, invitación que se va a concretar a través de la Secretaría General en los próximos días. Se incluirá también a un cuerpo de estudiantes de unas 35 personas.

**TERCER PUNTO: POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN, ATENCIÓN Y VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD.** Expone Dra. Carolyn Fernández Branada. Directora de Docencia y Sra. María José Solís. Directora Ejecutiva del UCO2095.

Sr. Rector antes de proceder con la presentación del punto, indica que la Sra., Vicerrectora debe ausentarse de la sesión en este momento al tener que participar en el Consejo Asesor de la Dirección de Tecnologías de la Información, tarea que es también impostergable.

Señala que el punto de la Tabla será presentado por la Sra. Directora de la Dirección de Docencia y será acompañada, por la Directora Ejecutiva del proyecto de Fortalecimiento de Desarrollo Institucional UCO 2095, además indica, que los antecedentes del punto fueron adjuntados junto con la citación de la sesión y se agregan al final del Acta como documentos tenidos a la vista y formando parte de ella. Sra. Directora de Docencia indica que la mencionada Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad, es un trabajo que se ha visto reflejado después de muchas instancias participativas, como el cuerpo estudiantil, cuerpo académico, y cuerpo funcionario y que data ya desde el año 2021. Precisa, que su contexto general se enmarca en el proyecto UCO 2095, cuyo tema central ha sido el fortalecimiento justamente de la política, cultura y práctica de inclusión y atención a la diversidad en cuanto a la educación superior y por lo tanto, tiene tres ejes centrales, el diseño de lograr tener una política institucional que aloje esta mirada y que permita que la institución se posicione dentro de estas universidades que efectivamente está conectada con su comunidad y va tomando decisiones y generando acciones que permitan concientizar a toda su comunidad en torno a esta temática, por eso hay un trabajo de cultura institucional que pasa a ser tremendamente importante frente a la definición de esta política de tal manera, que las acciones que se desarrollen en distintos momentos permitan que las prácticas educativas se construyan en un marco inclusivo y diverso, que impacte la igualdad de oportunidades de acceso a los procesos formativos. Resalta, que este proyecto UCO entonces ha trabajado en los tres Campus con distintas reparticiones : DISE, CAE, Dirección de Servicios, entre otros, y también con la red externa que aborda esta temática y, también se ha ido conectando todo este trabajo con las unidades asociadas a la capacitación docente como el CAE, pero también las distintas iniciativas que se han desarrollado a programas como EMPREUDEEC, de amplia trayectoria y conectado con proyectos de distinta naturaleza que se han ido desarrollando en la institución en el último tiempo.

Hace ver, que este proyecto está alineado con el Plan Estratégico Institucional donde se declara la UdeC como una universidad inclusiva diversa y que va a generar distintas acciones en este ámbito, pero también como parte de instituciones que están en el

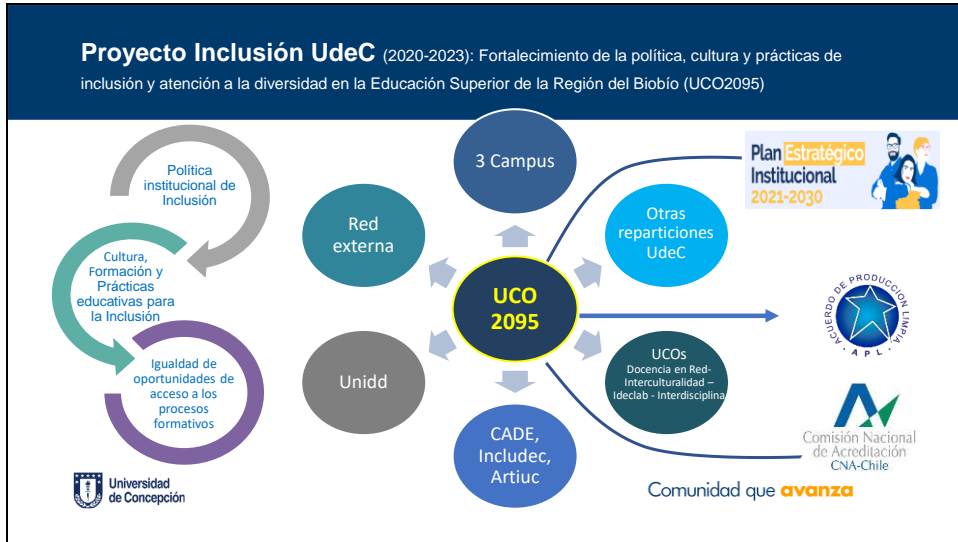


marco de una institución limpia y es así, que también, en la Comisión Nacional de Acreditación se define en los criterios la necesidad que las instituciones de educación superior avancen en el diseño e implementación de una política de inclusión y diversidad que ya en su nivel 1 indica ,que a lo menos se debería tener esta política para ser una universidad que cumpla con estos estándares. Connota, que el recorrido que ha seguido la política como ya lo indicó, partió en el año 2021 arrojando toda la información respecto de las distintas gestiones que se estaban desarrollando en la institución en forma parcelada, se unificaron, se hizo un diagnóstico, un levantamiento y luego se desarrollaron acciones donde se incluyó a actores en distintos momentos para ir conformando comités de desarrollo de estos encuentros y unidades triestamentales en distintos momentos; se desarrollaron 14 de ellos, de tal manera entonces de ir capacitando a facilitadores para poder ir haciendo este recorrido hasta llegar a septiembre del año pasado donde se redacta esta propuesta de política, después de todo este trabajo que se ha desarrollado y en este último año las revisiones y retroalimentaciones finales donde han estado presentes en algunos puntos de encuentro y también, las revisiones de Asesoría Jurídica y Dirección de Desarrollo Estratégico entre otras. Acota, que antes de pasar a la presentación de la política en sí misma , la aspiración evidentemente es convertirse, en una universidad inclusiva que efectivamente no solamente se enfrente con un tema en particular sino que desarrolle una cultura inclusiva, más abierta, más sensible y que se demuestre en la mirada de la docencia inclusiva la gestión de recursos humanos, atención, información, comunicación, servicios estudiantiles entornos físicos, entornos virtuales de otros muchos otros temas.

Señala, que seguidamente continuará con la presentación la Sra. Directora Ejecutiva del UCO 2095, quien lo hace a continuación, apoyada en las siguientes diapositivas.







**CRITERIOS Y ESTÁNDARES DE CALIDAD**

**CRITERIO 7. GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA, EQUITAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

La universidad promueve el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responde en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales.

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
La universidad promueve un ambiente favorable para la convivencia y la calidad de vida en el espacio universitario.	Existen acciones concretas, que se vinculan al desarrollo de una cultura de convivencia respetuosa y calidad de vida.	Cuenta con resultados institucionales de satisfacción en la convivencia y calidad de vida, que permiten evidenciar el impacto de las estrategias implementadas.
Cuenta con una política de equidad de género, y se despliegan acciones y recursos en función de ella.	Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de equidad de género, que se evidencian en acciones concretas en los diferentes estamentos.	Las estrategias institucionales para la equidad de género permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.
Cuenta con una política de diversidad e inclusión, y se despliegan acciones y recursos en función de ella.	Cuenta con mecanismos de gestión y procesos formalizados para articular y promover acciones en la línea de la diversidad e inclusión, que se evidencian en acciones concretas en los diferentes estamentos.	Las estrategias institucionales de atención a la diversidad e inclusión permiten evidenciar los resultados alcanzados y proyectar su mejoramiento.

**Acción 1.8:**  
Las Instituciones de Educación Superior, elaborarán y difundirán una política Institucional de Inclusión y Diversidad. Política aprobada, implementada y aplicada.

Comunidad que **avanza**





## Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad



### Contenido:

1. Índice
2. Consideraciones
3. Presentación
4. Pilares de la cultura organizacional
5. Compromisos
6. Definiciones
7. Lineamiento Institucional
8. Destinatarios y destinatarias
9. Principios
10. Orientaciones para el cumplimiento de la política
11. Referencias

Comunidad que **avanza**

### Presentación

Se hace una valoración de los esfuerzos previos en materia de inclusión y atención de la diversidad en la Universidad de Concepción realizados desde diversas reparticiones.

### Pilares de la cultura organizacional

Misión  
Visión  
Valores institucionales



Comunidad que **avanza**



## Compromisos

1. **Avanzar en la eliminación de acciones que reflejen algún sesgo de discriminación** o que afecte los derechos fundamentales de las personas de acuerdo a la normativa vigente.
2. **Promover los cambios en la cultura, las políticas y las prácticas** de la comunidad universitaria para **garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad** y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida, para todas las personas.
3. **Implementar procesos de gestión de las personas que velen por la eliminación de cualquier barrera** que obstaculice la adecuada incorporación y desempeño de las y los trabajadores en concordancia con las normas vigentes y dando cumplimiento a la reserva legal de empleo que beneficia a las personas con discapacidad.
4. **Promover una cultura organizacional que valore y respete la diversidad**, rechazando cualquier acto discriminatorio y favoreciendo la aceptación y trato respetuoso al interior de la comunidad universitaria en el marco de la normativa vigente.



Comunidad que **avanza**

## Propósito de la Política de Inclusión

En concordancia con los pilares de la cultura organizacional de la Universidad de Concepción, el objetivo de la Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad es:

**"Garantizar a cada persona que integra la comunidad universitaria, el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación, en el marco de la normativa legal vigente, con el fin de desarrollar un sentido de pertenencia y de obtener la participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones en la comunidad universitaria, a través del fortalecimiento de políticas y prácticas culturales, y la eliminación de todas las formas de discriminación"**



Comunidad que **avanza**

## Destinatarios y destinatarias

- Personal universitario del cuerpo académico Regular y Especial, cualesquiera sean las funciones que cumpla. Forman parte del cuerpo regular las y los profesores titulares, asociados, asistentes e instructores. Forman parte del cuerpo especial las y los colaboradores académicos y profesores visitantes.
- Personal universitario no académico, cualesquiera sean las funciones que cumpla, y sean profesionales, personal administrativo o de servicios.
- Estudiantes de pregrado, postgrado y postítulo.
- Estudiantes de programas de intercambio académico.
- Personas que presten servicios en el marco de relaciones laborales, académicas o a honorarios.
- Personas no comprendidas en los puntos anteriores y que realicen labores de cualquier naturaleza en las reparticiones y personas jurídicas que integran la Corporación Universidad de Concepción, conforme los Estatutos de dicha Corporación.



Comunidad que **avanza**



## Principios



## Estructura de la Política de Inclusión generada en las Mesas Técnicas por dimensión institucional




### DOCENCIA Y RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

Esta dimensión comprende las políticas, mecanismos y acciones institucionales orientadas a la formación de calidad en el pregrado, postgrado y formación continua, en concordancia con el modelo educativo [35]


Ejes de trabajo	Objetivos específicos
<b>Ingreso en igualdad de oportunidades</b>	Promover la igualdad de oportunidades en el sistema de admisión especial de pregrado, admisión de postgrado y formación continua para evitar situaciones de discriminación indirecta, según el marco normativo vigente.
<b>Cuerpo Docente</b>	Desarrollar competencias sobre inclusión y atención de la diversidad en el cuerpo docente, que favorezcan la igualdad de oportunidades en la formación de pregrado, postgrado y formación continua.
<b>Proceso y resultados de enseñanza y aprendizaje</b>	Avanzar en la eliminación de barreras presentes en el proceso formativo de pregrado, postgrado y formación continua para hacerlo accesible, en el marco de la normativa vigente.




INVESTIGACIÓN, CREACIÓN E INNOVACIÓN	
Contempla el desarrollo de actividades orientadas a la generación de conocimiento, tales como investigaciones en y entre distintas áreas del saber, la creación artística, la transferencia, la innovación, el emprendimiento y la difusión del conocimiento [35]	
Ejes de trabajo	Objetivos específicos
<b>Enfoque de Inclusión en la generación y gestión de conocimiento</b>	Desarrollar competencias en temas de inclusión y atención de la diversidad en la comunidad de generación y gestión de conocimiento.
<b>Generación de conocimiento sobre inclusión</b>	Fomentar proyectos de investigación, creación e innovación en temáticas derivadas de inclusión y atención de la diversidad.
	Potenciar la innovación tecnológica para avanzar en resolver barreras para la inclusión y atención de la diversidad en nuestro entorno educativo.
	Difundir de manera accesible las investigaciones académicas relacionadas a temas de inclusión y atención de la diversidad.
<b>Transferencia de resultados de investigación, creación o innovación</b>	Promover la transferencia de resultados de proyectos de investigación, creación o innovación que contribuyan a la inclusión y atención de la diversidad.


Comunidad que **avanza**

VINCULACIÓN CON EL MEDIO	
Comprende la generación de políticas, iniciativas y mecanismos sistemáticos de vinculación bidireccional con el entorno significativo local, nacional e internacional y sus organizaciones [35]	
Ejes de trabajo	Objetivos específicos
<b>Vinculación sociocultural</b>	Fomentar el desarrollo de iniciativas de vinculación con el medio en torno a inclusión y diversidad.
	Difundir acciones de valoración de la inclusión y la diversidad hacia la comunidad.
<b>Vinculación para la Inclusión laboral</b>	Fortalecer los programas vinculados a orientación laboral, de prácticas profesionales y memorias de título para la inserción laboral de estudiantes y egresadas y egresados en situación de discapacidad.
	Favorecer el respeto y la valoración de la inclusión y diversidad en el mundo laboral.


Comunidad que **avanza**

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y RECURSOS INSTITUCIONALES	
Se entiende como el conjunto de políticas y mecanismos destinados a organizar las acciones, recursos materiales, humanos, y financieros de la institución, en función de sus propósitos y fines declarados [35]	
Ejes de trabajo	Objetivos específicos
<b>Creación de estructura</b>	Adecuar la estructura organizacional para atender los temas derivados de inclusión y atención de la diversidad.
<b>Normativa y funcionamiento</b>	Actualizar la normativa institucional para que incorpore elementos de inclusión y atención de la diversidad definidos en la Política de Inclusión y en el marco de la legislación vigente.
<b>Concientización</b>	Contribuir a la toma de conciencia sobre el respeto y valoración de la diversidad en toda la comunidad universitaria.
<b>Recursos financieros para la inclusión</b>	Reorientar recursos para la elaboración y ejecución de políticas inclusivas.
	Garantizar las condiciones de accesibilidad universal en los espacios de uso público y edificios existentes para favorecer la participación de todas las personas en igualdad de condiciones.
<b>Accesibilidad Universal</b>	Garantizar las condiciones de acceso a la información y las comunicaciones para favorecer la participación de todas las personas en igualdad de condiciones (plataformas, sitios web, correos, señaléticas y otros).
	Adaptar progresivamente normativas sobre los criterios de selección, contratación y promoción del personal para que no contenga elementos de discriminación arbitraria.
<b>Acceso al Trabajo y promoción profesional</b>	


Comunidad que **avanza**



Concluida la presentación y ofrecida la palabra se producen intervenciones cuya síntesis es la siguiente.

Se agradece y felicita por la presentación.

Se destaca que dicha Política ayuda a la conformación de planes de acción al interior de las unidades que son diversas y que ayuda a generar soluciones a los conflictos que se suscitan que son cada vez más difíciles y complejos.

Se insiste que es importante avanzar y así pasar de la política a las relaciones que tienen que ver sobre todo con prácticas docentes y eso obviamente a veces está impedido si no hay una política al respecto.

Se enfatiza que la señalada política no solo abarca la inclusión desde un punto de vista de la formación, sino que también desde un punto de vista laboral. Se hace ver que la mencionada inclusión va más allá de las barreras físicas, y de lo actitudinal también, pero que tiene que ver con lo cognitivo y en eso la UdeC ha ejercido muchísimo la política presentada.

Se insiste que de la mano con la política viene el desafío de implementarla, llevarla a la realidad y de movilizar a profundos procesos de reflexión en cuanto a los perfiles, a las herramientas, y surgen conceptos que se han adoptado como inamovibles, pero eso tiene un costo invocándose como ejemplo: ¿una persona que tiene amputada sus manos podrá ser dentista?., se estima que hoy día, con los recursos de la Facultad de Odontología probablemente no podría, pero por los recursos externos en el mundo, muy probablemente sí, entonces; se hace ver que esa es la magnitud, donde se puede llegar incluso a cambiar completamente los paradigmas y por lo tanto se afirma, que es un tránsito, no se podrá hacer todo en un día, pero la política muy bien diseñada corre el riesgo de convertirse en una hoja más si no se está a la altura de lo que significa.

Se plantea en esta temática anterior, que lo que busca la sociedad, es que la discapacidad que está teóricamente de manera interna, se supere con los medios externos que se puedan proveer para así llevar adelante acciones para que tenga las mismas oportunidades con medios externos provistos para ser equivalente a lo que hace una persona que no tiene esa discapacidad de modo; que siguiendo con el





ejemplo anterior, habrá que buscar la forma de cómo hacer que esa persona pueda ser dentista si es que lo quiere.

Se remarca, que desde la perspectiva de la vocación institucional siempre la UdeC ha tenido esa vocación y la implementación de esa política está, que significa, la bajada hacia la Facultad que es donde se puede colaborar y desarrollar la cultura que se viene a nivel institucional.

Concluidas las intervenciones y recabado el pronunciamiento del Consejo Académico sobre el punto se adoptó el siguiente acuerdo.

**Acuerdo N°054-2022:**

**El Consejo Académico por la unanimidad de sus integrantes, acordó aprobar en todas sus partes, la propuesta presentada por la Directora de la Dirección de Docencia sobre Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad, conforme a los antecedentes presentados.**

Sr. Rector agradece a los miembros del Consejo Académico por la posibilidad de seguir avanzando en la estructuración de políticas institucionales, como también al equipo que está detrás de esta propuesta y del proyecto y también a la Dirección de Docencia. Comenta que se trata de cambios culturales a largo plazo y son procesos de aprendizajes institucionales como se dijo. Anticipa, que una vez que esté concluido todo este proceso de desarrollo y aprobación de política, se pondrán todas en un formato único de manera de disponer de un documento general de políticas institucionales que incorporen ya los avances en las acciones y tareas posteriores de implementación.

**DOCUMENTOS QUE FORMAN PARTE DE LA SESION TENIDOS A LA VISTA.**

1. Providencia VR N°1.035-2022 de 30 de septiembre de 2022 de la Vicerrectoría y sus documentos adjuntos, sobre propuesta al Premio Municipal de Ciencias Sociales del académico Bernardo Riffo Ocares y al Premio Municipal de Arte del académico Roberto Cortes Montoya. Visto en Punto 1.
2. Informe Auditorías, segundo semestre 2021 de Contraloría. Visto en Punto 2.
3. Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad. Visto en Punto 3.

Se termina la sesión a las 11:30 horas.

  
**MARCELO TRONCOSO ROMERO**  
**SECRETARIO GENERAL.**

  
**CARLOS SAAVEDRA RUBILAR**  
**RECTOR.**