



PARTICIPACIÓN, DEMOCRATIZACIÓN Y RESPETO

Estimada Comunidad Universitaria,

En primer lugar, agradezco a todos y todas quienes nos han apoyado con sus ideas y votos. Recientemente, los profesores Jorge Del Picó y Roberto Pizarro, han enviado respectivas cartas abiertas, velando porque los ideales de las personas que los apoyan sean alcanzados en la futura rectoría, lo que entendemos asegurará la gobernabilidad y autonomía institucional. En sus cartas encontramos una preocupación que compartimos plenamente y que por cierto está contenido en nuestra propuesta en conseguir un clima de respeto en una visión compartida, participativa, para en ese contexto resolver los problemas fundamentales del profesorado y de las(os) funcionarias(os), así como asegurar nuestro rol social como universidad pública y estatal, entre las más importantes.

Nuestra propuesta desde un inicio busca más y real participación, más democracia, respeto absoluto a las personas y su libre expresión, velando porque la inclusión, la equidad, la transparencia, la revalorización de las diferentes funciones, permeen transversalmente nuestra institución. Creo que no solamente lograremos ser más eficientes, seguir por la senda del crecimiento, sino hacerlo centrándonos en las personas, bajo el principio de autonomía universitaria.

Así, adherimos totalmente a los planteamientos de la Carta Abierta del Prof. Pizarro y su equipo, por ser los mínimos que una universidad pública debe atender, porque las personas deben estar primero, incluso ante situaciones económicas complicadas, donde consideramos que debemos optar por distintas opciones de gestión financiera o administrativa, antes de tomar medidas que afecten la estabilidad laboral y el bienestar de nuestra comunidad.

Cada integrante de la comunidad universitaria que lea nuestro programa, se podrá ver y sentir identificado con algunas de las acciones prioritarias. Hemos incluido los anhelos o demandas que fueron expuestos en las distintas instancias de escucha y conversación, individuales o grupales. Realizamos una propuesta articulando visiones y compatibilizando los ideales con la viabilidad práctica y legal.

A continuación resumo acerca de miradas coincidentes con elementos centrales de la carta del Prof. Titular Roberto Pizarro, y su equipo.

- 1. Respeto total por las personas que legítimamente se manifestaron por opciones distintas a la que finalmente será elegida y esto significa la no existencia de persecuciones directas o indirectas, que se traducen en sumarios, despidos, vulneración de derechos, etc.**

Es parte de nuestros valores el humanismo antes que la tecnocracia y así, y como lo he manifestado reiteradamente considero que el respeto es la base de convivencia. Nuestra universidad debe ser un centro de diálogo, de argumentos, de libertad de pensamiento, de respeto a las ideas y a la diversidad. Debemos ser pioneros en innovar con una mirada humanista. En caso de salir elegido, no solo en mí accionar sino en el de todas y todos quienes integremos el gobierno universitario, habrá escucha activa sobre la base del respeto por todas las personas que integran la comunidad y colectivos de nuestra universidad. Tomaremos las medidas necesarias para que el trato hacia todas y todos quienes integramos la institución sea igualitario, independiente de sus ideas y opciones electorales en este proceso. Seguimos siendo colegas aun después de la elección.

2. Adhesión intencionada y explícita a la equidad de género, fortaleciendo la Dirección respectiva y la puesta en práctica de una política que instale la cultura del reconocimiento a la mujer en los tres estamentos de la Universidad, la equidad en la distribución de cargos y remuneraciones, y sobre todo, asegurando un trato digno en todo momento.

Tenemos un compromiso irrestricto a generar políticas e implementar medidas transversales para mejorar la equidad de género. Esperamos consensuar de manera participativa la profundización de las políticas y acciones, y en nuestro Plan de Gobierno, hemos plasmado compromisos que puntualizamos en acciones concretas para propiciar la equidad de género en todos los estamentos, según lo que sigue respecto de estudiantes, académicos y funcionarios no académicos.

- 18. Apoyar a 100 estudiantes de pregrado, complementando sus recursos propios, para que adquieran una experiencia vivencial en el extranjero, considerando criterios de equidad de género. (Pág.20)*
- 19. Incrementar las becas de reciprocidad para que más estudiantes puedan aportar con sus experticias en las unidades académicas o administrativas, para aprender más del funcionamiento de la institución y, a su vez, recibir una ayuda económica para su sustento. (Pág. 20)*
- 38. Considerar elementos de la diversidad disciplinar y de enfoque de género en los procesos de calificación y evaluación, considerando metodologías multicriterio, usando al menos los criterios de Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID) y Comisión Nacional de Acreditación (CNA). (Pág. 27)*
- 39. Seguir profundizando las políticas de equidad de género y participación en los distintos cuerpos colegiados. Todo esto, sin que ello implique un exceso de carga laboral para las mujeres, especialmente de aquellas que pertenecen a las más altas jerarquías, las que son habitualmente requeridas para participar en comisiones y consejos institucionales. (Pág. 27)*
- 59. Generar a nivel institucional talleres de sensibilización en temas de inclusión y equidad de género. (Pág. 31)*
- 97. Profundizar en la aplicación de la Ley 21.369 del año 2021 para erradicar la violencia de género y discriminación de género y generar un contexto inclusivo y de equidad de género con base en los Criterios y Estándares para la Acreditación de Universidades de la CNA (2022). Lo anterior, a través de revisión de los resultados de las evaluaciones, calificaciones y promociones;*

iniciativas institucionales de diversidad, equidad e inclusión; extensión de plazos para el cumplimiento de criterios de evaluación y calificación a las madres de menores de 5 años; flexibilización de la carga académica para madres de menores de edad con enfermedades graves o al cuidado de adultos mayores, representación de género en comisiones cuando sea posible; reforzamiento de la reglamentación de aplicación legal de dicha Ley, extensión en el tiempo de las propuestas e iniciativas que se desprendan de la ejecución del proyecto INES (2020), entre otras iniciativas. (Pág. 45)

99. Crear la Unidad Transversal de Inclusión y Equidad que contribuya a la definición de nuevas políticas y estrategias (...). (Pág. 45)

3. Aseguramiento de un trato digno a toda la comunidad académica, definiendo un respeto sin restricciones por los derechos fundamentales de todas y todos, expresado en normas de conducta y en una cultura inclusiva, democrática, transparente y participativa.

El mundo, el país y la Universidad de Talca están cambiando para adaptarse a las demandas sociales relacionadas con más participación democrática, equidad de género, inclusión y respeto al medioambiente. En la propuesta de valor de nuestro Plan de Gobierno y la Ley de Universidades Estatales, comprometemos un avance decidido profundizando el alcance con acciones concretas, que permitan complementar las medidas implementadas a la fecha en estas materias. Considero que la Universidad como propulsora de los cambios debe ir más allá de la normativa actual, lo que proponemos estrategias para que nuestra institución no solo sea más inclusiva, equitativa, transparente y participativa, sino que también sea más intercultural. Hemos propuesto estos cuatro aspectos como transversales para mejorar nuestra gestión y la cultura organizacional. Obviamente, la base esencial es el respeto irrestricto a los derechos fundamentales de todas y todos.

4. Fin a las persecuciones y tratos vejatorios que han sido impugnados por la Contraloría General de la República, en lo que respecta a desvinculaciones por calificaciones, (que deberán esperar su análisis en función de las nuevas pautas que deberán ser construidas), y sumarios impugnados por el órgano contralor.

Como rector y representante legal de la institución es mi deber tomar razón de todas las situaciones legales que enfrenta la corporación. Por ello revisaré y enmendaré toda situación que no se ajuste a un debido proceso, y que no se hayan sido considerados debidamente los antecedentes o que no hayan existido pautas o directrices claras e informadas, para tener un trato justo, equitativo, y responsable. Bajo el marco legal y en lo inherente al alcance institucional, contribuiré a finalizar los procesos que se encuentren en curso con restitución de funciones, garantizando que el trato digno y la revaloración de los aportes en diversas dimensiones del que hacer académico, serán la base que conducirá a promover cambios en las pautas de contratación, calificación, jerarquización académica, evaluación y promoción administrativa, entre otros. Sin pautas y reglas claras, no podemos seguir avanzando en tener una universidad de excelencia centrada en las personas.

Efectivamente, consideramos que el camino es generar nuevas pautas, transparentes, claras y consensuadas. Por lo tanto, nuestro Plan de Gobierno (pág. 26) consigna:

32. *Generar el reglamento de carrera académica con bases en los nuevos estatutos que deberá indicar las funciones, los derechos y deberes, las normas sobre jerarquía, ingreso, permanencia, promoción, remoción, cesación de funciones, procedimientos de evaluación y calificación, según lo establecido en el artículo 43 de la Ley 21.094 de 2018 y la de la Ley 18.834 del año 1989, refundida en el DFL 29, sobre Estatuto Administrativo.*
34. *Modificación estructural del sistema de calificación y evaluación con objetivación de las pautas, respetando la diversidad por área del conocimiento, con indicaciones claras y transparentes, que permita tener mayor estabilidad laboral y velar por los intereses de todo el cuerpo docente. Estas deberán considerar los aportes individuales a las diferentes dimensiones del quehacer académico.*
35. *Ampliación de plazos de calificación académica, con evaluación de retroalimentación de proceso entre periodos (...).*
37. *Avanzar con el proceso de objetivar las pautas de jerarquización en forma participativa como una forma de reducir la incertidumbre de dichos procesos.*
(Pág. 26)

5. Respeto irrestricto a los derechos de los funcionarios(as) administrativos, asegurándoles un trato justo, con equidad en sueldos y responsabilidades y otorgándoles la dignidad que merecen.

He insistido que las funcionarias y funcionarios administrativos son un pilar fundamental del quehacer académico, de modo que su satisfacción laboral, ausencia de riesgos psicosociales en el trabajo y compromiso con la institución son fundamentales. Así, me comprometo asegurar el respeto a sus derechos, e impulsar medidas para desarrollar climas de trabajo sin riesgos a su salud mental, y que les otorgue dignidad y un trato justo.

Dentro de dichas medidas se destacan: a) Avanzar en la equidad salarial, b) Implementar el resolver el problema de los escalafones y la carrera funcionaria, c) Mejorar el sistema de promoción y rotación de cargos, c) Mejoramiento del sistema de bienestar (atención en salud, incremento de rebajas de arancel para hijos(as), entre otras), d) Plan integral de acompañamiento durante el ciclo de vida (inducción, desarrollo profesional, unidad de asesoría a la jubilación). Otros aspectos y otras acciones concretas se encuentran en págs. 29-31 del Plan de Gobierno.

Espero tener la posibilidad de realizar con prontitud esta labor que se ha dilatado en el tiempo. Y lamento profundamente que quienes pudieron hacerlo, no lo lograran.

6. Asegurar mejoras sustantivas a la situación de los profesores conferenciantes en términos de sueldos, condiciones laborales y paso a la planta regular u otra que se defina.

Hemos escuchado los sentires del profesorado conferenciantes y nuestro plan de gobierno responde a las necesidades apremiantes de seguir mejorando sus condiciones laborales, dando mayor estabilidad laboral y oportunidades de realizar carrera académica. Por ello, nuestro compromiso es “Implementar la carrera académica del actual profesorado conferenciantes, tutores e investigadores” (pág. 25).

De manera que hemos definido acciones propositivas para mejorar la equidad e igualdad de trato al profesorado conferenciante. Nuestros compromisos en forma resumida:

3. *Rediseñar la política de incentivos a la docencia. (pág. 19).*
32. *Generar el reglamento de carrera académica con bases en los nuevos estatutos (...).*
33. *Jerarquizar académicamente a la actual planta conferenciante –que podría migrar ya sea a la planta regular o próxima planta adjunta, consistente con los nuevos estatutos que se definan y de acuerdo con los intereses del profesorado–. Esto se realizará considerando las distintas funciones que desempeñan (docencia, gestión académica, vinculación con el medio, creación artística, investigación y transferencia tecnológica), con **pautas transparentes y consensuadas de evaluación, calificación y contratación**, siempre velando por **el cumplimiento de los derechos de estabilidad del empleo, la igualdad de oportunidades** para ingresar y ser calificado, mérito y antigüedad emanados de la Ley 18.834 y refundida en el DFL 29, sobre Estatuto Administrativo.*
34. *Modificación estructural del sistema de calificación y evaluación con objetivación de las pautas (...).*
40. *Propender a restablecer la carga de docencia directa prepandemia, para los y las académicas con sobrecarga laboral.*
41. *Avanzar en el reconocimiento de las horas dedicadas a la docencia de magísteres académicos y profesionales (...).*
42. *Mejorar el reconocimiento de las horas dedicada a la gestión académica, por ejemplo, la de las(os) Directoras(es) de Departamento.*
43. *Establecer criterios destinados a posibilitar que las profesoras y los profesores conferenciantes puedan acceder a periodos sabáticos (...).*
44. *Crear una beca concursable para profesores conferenciantes, para alcanzar estudios doctorales en temas orientados al desarrollo e investigación en docencia.*
45. *Permitir que aquellos profesores conferenciantes que posean una alta orientación a la investigación, por común acuerdo con sus unidades, puedan transitar a la Planta de Investigadores o Regular, para poder liberar tiempos de docencia, en pro de la investigación.*
46. *Definir que los beneficios asociados a cambios de jerarquía sean incorporados a las remuneraciones, y sin cargo a otras asignaciones.*
48. *Revisar y avanzar en la política de reducción de las brechas salariales por género, funciones y mérito, para lo cual se propone evaluar financieramente la reducción de las brechas salariales a través de un proceso progresivo de ajuste de remuneraciones, para contribuir a la equidad salarial. Como un primer paso, las asignaciones por aniversario serán **iguales para todas(os)***

los integrantes de la institución, independiente de la jerarquía y la planta, y en función de la jornada laboral.

(Plan de Gobierno a la Rectoría de Arcadio Cerda, pág. 26-28).

Adicionalmente, en la búsqueda de mayor estabilidad laboral, ampliaremos la duración de parte importante de los contratos de un año, a al menos dos, y los de tres años a 4 años, mientras avanzamos en el desarrollo de la carrera del profesorado conferenciante. En participación promoveremos para futuras elecciones, el voto más igualitario de los y las profesores conferenciantes, respecto a la planta regular, dado el derecho que les asiste, que debe ser respetado y concretado. Así mismo para funcionarios y estudiantes en la elección de autoridades.

Amparados en la nueva Ley de Universidades que propicia la participación de todos los estamentos en la toma de decisiones, como Rector de la Universidad de Talca propiciaré, motivaré y apoyaré la participación en todas las instancias en que la Ley lo permita, acorde con los nuevos estatutos y las modificaciones de reglamentaciones que corresponda al Consejo Universitario, compuesto tri-estamentalmente.

Consideramos, que la elección de los representantes del cuerpo de funcionarios y estudiantes, en el Consejo Superior, Consejo Universitario y Consejo de Facultad se debe realizar por sus pares. Lo que **implica una integración más democrática de todos los estamentos.**

Adicionalmente, y como lo hemos señalado anteriormente, en el Plan de Gobierno (pág. 21, puntos 25 y 26), proponemos:

25. *“Desarrollar actividades participativas semestrales que busquen pensar el rol de una universidad pública en la sociedad –debates, foros, reuniones, asambleas o formatos similares– y que permita pensar como institución temas como el desarrollo social y económico del país y la región del Maule, entre otros.*
26. *Potenciar una relación de colaboración con las y los estudiantes con reuniones permanentes de trabajo en las unidades, con participación de gestores y responsables de la toma de decisiones” (Plan de Gobierno a la Rectoría de Arcadio Cerda, pág. 21).*
96. *Impulsar la reglamentación de la participación transversal de todos los estamentos con base en las posibilidades del nuevo estatuto, a través del Consejo Universitario, Consejos de Facultades, Consejos de Escuelas, actividades semestrales de participación abierta e inclusiva, entre otras instancias (pág. 45).*
60. *Promover la cuatri-estamentalización –Estudiantes, funcionarias(os), académicas(os) y egresadas(os) – como instancia participativa que complementa la normativa vigente de la Ley 21.094, para la generación de espacios de diálogos permanentes que retroalimenten a la institución con cada una de sus visiones, lo que contribuirá a lograr que seamos una universidad centrada en las personas. Los egresados participarían por invitación con representación de áreas y campus. (pág. 45).*

Espero participar como rector para escuchar directamente a la comunidad universitaria y, por supuesto, apoyaré la generación de las reglamentaciones que permitan mayor participación de la comunidad Utalina en las decisiones vinculantes. La Universidad de Talca es de todas y todos, y en conjunto somos los responsables de nuestro futuro institucional.

7. Compromiso de análisis y estudio de las carreras que son deficitarias, de tal manera de asegurar la estabilidad de los proyectos académicos y la estabilidad laboral de académicos y académicas, y que nunca más ocurra lo que se verificó en Forestal.

Consideramos que las carreras que son deficitarias deberían ser analizadas buscando alternativas de rediseño curricular con base en actualizaciones de contenido y necesidades de la sociedad. Para mejorar su atraktividad como lo señalamos en el Plan de Gobierno:

Compromiso 1. Punto 2. “La unidad de promoción y comunicación deberá trabajar en forma más cercana con los directores de carreras o programas, tanto de pre como postgrado, para mejorar la eficiencia en los procesos de atracción de estudiantes (...)” (Pág. 15).

Acción prioritaria 1. Evaluar la posibilidad de dictar minors (...) Incrementar la promoción y atraktividad de los programas de pregrado, por ejemplo, a través de escuelas de verano para jóvenes escolares, la generación de salidas intermedias en algunas carreras, la generación de core común para programas de Educación (pág. 18).

Como he manifestado reiteradamente, **queremos potenciar todos los campus**, ofreciendo estabilidad al cuerpo académico y profesional y de estos. Más aún, cuando tenemos un compromiso social con contribuir a través de la educación al desarrollo regional de zonas rezagadas como el caso de campus Linares. Queremos seguir promoviendo e intensificando el trabajo para cumplir de manera más efectiva con nuestra labor como institución pública y estatal.

Esto incluye la posibilidad de participativamente con los involucrados redefinir las funciones de algunos campus como el de Santiago, buscando alternativas de aporte institucional a través de la creación de centros e institutos que contribuyan a la investigación, vinculación y extensión de nuestra labor. Buscamos estabilidad laboral a través de la sustitución de docencia por otras funciones académicas. Por ejemplo, como indicamos en Plan de Gobierno (pág. 34).

61. Crear un Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales que impacte positivamente en la investigación y la vinculación con la sociedad a través del estudio y formulación de políticas públicas. Además, que sea de carácter transdisciplinar con la participación de académicas(os) de distintas disciplinas (Administración Pública, Ciencias Políticas, Economía, Psicología, entre otras) y con sede en el Campus Santiago.

62. Crear un Centro de Excelencia que potencie la investigación multidisciplinaria en temas de interculturalidad e inclusión, que asocie potencialidades de diversas unidades: educación, psicología, kinesiología, arquitectura, diseño, economía, entre otras.

63. Generar un Centro de Agricultura Regenerativa y Resiliente, con enfoque inter y transdisciplinario, para contribuir a la sustentabilidad y sostenibilidad de desarrollo económico, agrícola y social de la Región y el país. (Pág. 34).

- 8. Desarrollo de una comunidad académica donde todas y todos los académicos, funcionarios(as) –independiente de su condición contractual–, y estudiantes, sean llamadas y llamados a participar, dentro de normas que reconozcan y revaloricen los aportes de todas y todos, y asuman la inclusión y a la democracia como esencia del quehacer institucional. Todo ello en un contexto de respeto y de promoción de los derechos fundamentales de todas las personas.**

Como está en nuestro Plan de Gobierno: “proponemos cambios en el paradigma de gestión, a través del empoderamiento de las unidades, la horizontalidad en la toma de decisiones, la recomposición de la confianza, la transparencia como base ética de comportamiento, la adopción transversal de la interculturalidad, el enfoque de género, y la promoción de las potencialidades y la diversidad, para enriquecer nuestro quehacer y el espíritu de una universidad laica” (Pág. 3).

Por lo tanto, asumimos la inclusión, la participación, la democracia y el respeto a los derechos de todas y todos de forma transversal en el que hacer universitario. Todas nuestras propuestas van encaminadas a considerar a todos los estamentos en el proceso de toma de decisiones, porque su participación no solo nos ayudará a identificar las oportunidades de mejora continua, sino a ejecutarlas de manera más eficiente y en un mejor clima organizacional.

Efectivamente, queremos llamar a todas y todos a participar, por ello, proponemos acciones concretas sintetizadas en el punto 7. Dicha participación considera las diferentes instancias colectivas, por ejemplo, en consejos y asambleas cuatri-estamentales (egresados por invitación) con la participación del rector. En un marco de respeto a las ideas y buscando consensos compatibles con la sostenibilidad institucional.

La revaloración del aporte de todas y todos la hemos considerado en diferentes aspectos, desde las nuevas reglamentaciones, los cambios en las pautas de jerarquización y calificación, sistema de promoción, hasta cambios en el sistema de Compromiso de Desempeño por Unidad e Individual para que se vinculen con los procesos de calificación y jerarquización, en el que todas las áreas del que hacer académico se valoren por igual.

- 9. Formar y cohesionar equipos directivos en los cuales se aprecie la diversidad disciplinaria, de género, de territorios y en general de actuaciones académicas, que den cuenta de un espíritu democrático, inclusivo y de unidad, conforme a los desafíos que deberá enfrentar la universidad en un escenario económico restrictivo, con incertidumbres políticas y demandas por actuaciones bajo contextos de probidad y transparencia.**

Nuestra institución por naturaleza es diversa y, por ende, considero que la única forma de continuar por la senda de crecimiento, la calidad, la equidad y la inclusión, y resolver nuestros problemas es a través de la construcción conjunta, dándole valor a nuestros pilares fundamentales basados en un profundo humanismo: las personas.

Por ello, pretendemos conformar un equipo de gobierno transversal y diverso (diferentes áreas disciplinares, plantas, género, nacionalidades, noveles como seniors, de diferentes campus y

miradas). Porque estoy convencido de que las diferencias nos enriquecen, reconocerlas nos lleva por caminos de reconciliación y a un buen clima organizacional. Esperamos seguir aunando a personas con compromiso y vocación de servicio, para conformar un equipo transversal e inclusivo, tolerante, en el cual todas las miradas se vean representadas, pero velando por una visión común: una Universidad de Excelencia Centrada en las Personas.

Les reiteramos nuestros agradecimientos a quienes han hecho posible que sigamos soñando con **Universidad de Excelencia Centrada en las Personas**, más equitativa, desconcentrada, inclusiva, participativa, intercultural, sustentable, global, innovadora y eficiente. Contamos con su respaldo para seguir trabajando por una visión compartida de nuestra querida institución, más humana, compleja, con sentido público y democrático. Continuaremos con todo lo bueno que hemos construido en conjunto –mejor estatal de regiones y entre las primeras diez del país- buscando superar debilidades y necesidades de nuestra comunidad universitaria y la sociedad, con quienes tenemos un deber como institución pública y estatal.

Finalmente, como lo he manifestado antes las y los invito a unirse a nuestro proyecto que busca cambiar el paradigma de la gestión institucional, generando mejores condiciones para alcanzar estabilidad laboral y desarrollo personal, con una valorización más equitativa y justa del aporte que todas y todos hacemos. Y con aras a seguir siendo una Universidad de Excelencia, compleja, moderna en sus tecnologías y sustentable en el tiempo.

Saludos cordiales,

Arcadio Cerda

Candidato a Rector

www.arcadiocerda.cl