

ACTA CONSEJO DE CAMPUS N°21

Miércoles 23 de diciembre de 2020 – 15:00 horas

Preside la reunión: Directora General del Campus Los Ángeles, Dra. Helen Díaz Páez.

Invitado Especial:

- Vicerrector
Dr. Carlos von Plessing Rossel
- Vicerrector Asuntos Económicos y Administrativos
Sr. Miguel Quiroga Suazo
- Directora de Personal
Sra. Patricia Echeverría Carrillo

Asisten: Subdirector Académico y Estudiantil, Dr. Mauricio J. Rondanelli Reyes; Director Escuela de Ciencias y Tecnologías, señor Jorge Sandoval Reyes; Directora Escuela de Educación, Dra. Xeny Godoy Montecinos.

Decana de la Facultad de Enfermería, Dra. Vivian Jofré A.

Sres. Directores de Departamento:

Sr. Pablo Novoa Barra, Sr. Guido Staub, Sr. Fernán Vásquez González, Dra. Laura Torres, Dr. Andrés Troncoso Ávila, Dr. Rubén Abello Riquelme.

No asiste representación estudiantil.

Se inicia reunión con la intervención de la Sra. Directora que hace un resumen, indicando que como Dirección de Campus se ha preparado una breve introducción.

Indica que durante el transcurso de las últimas semanas se han estado generando distintas interacciones con las autoridades del Campus Los Ángeles.

En el caso particular de los seis departamentos que compete a las dos escuelas que están presente en el Campus Los Ángeles, se generó un proceso que quedó liderado y a cargo de cada uno de los directores de escuelas, en el cual los directores y directoras de departamento tenían como misión analizar la situación de sus académicos, llámese académicos de planta que pertenecen a la planta académica, así también aquellos académicos que están en condición de colaborador académico al interior de cada una de estas dos reparticiones.

Lo que nos pusimos como metas en estas reuniones de interacción es a través de diversos documentos que se le hicieron llegar a los directivos, llámese la identificación de las plantas, de los puestos de plantas y la situación de contrato de cada uno de las personas que están ejerciendo los roles docentes en interior de cada departamento, así también, el estudio de planta que en su minuto desarrollo la antigua Dirección de Estudios Estratégicos, y además, elementos adicionales que competen propiamente a las obligaciones de asignaturas y otros compromisos que se dan al interior de cada departamento, se procedió a que en este caso particular, todos las directoras y directores pudieran analizar la situación en su caso específico y hacer una contrapropuesta que llevara al análisis de este ámbito académico

con los compromisos que hoy en día cada uno/a de ustedes tiene en su rol de director. Así también, el análisis de cómo ha sido utilizado los puestos de plantas a través de estas diversas contrataciones, que algunas llevan muchos años dentro de la universidad y proyecciones para aportar información que les permitan a nuestras autoridades abordar esta situación de la gran cantidad de colaboradores académicos que tenemos hoy en día en el Campus Los Ángeles.

Este es el contexto general que dio origen a cinco informes que fueron enviado a las autoridades la semana pasada provenientes de los departamentos de Teoría, Política y Fundamentos de la Educación; Depto. de Didáctica Currículum y Evaluación; Depto. de Ciencias Básicas, por el lado de la Escuela de Educación; Depto. de Cs. y Tecnología Vegetal; Depto. de Gestión Empresarial, por el lado de la Escuela de Ciencias y Tecnología de nuestro Campus.

Eso está en manos de nuestras autoridades como primer aporte en post de esta búsqueda de soluciones.

Para complementar y dejar abierta la palabra, quiere mencionar que a través de las distintas revisiones que se han generado por parte de esta dirección, se ha visto que estos informes tienen un excelente análisis en relación con la situación actual que está desarrollándose en cada uno de los departamentos. Permiten también, en algunos casos identificar proyecciones de cómo podría llegarse a una solución vía concurso, para aquellos puestos de plantas que están disponibles, o que pudieran ser reorientados a una regularización de la planta en cada uno de estos casos.

Lo otro que se evidencia, es un alto porcentaje de docentes que se encuentran en la condición de colaborador académico, al interior de nuestro Campus con situaciones diversas dependiendo del departamento en el cual nos encontramos.

Obviamente, todo el contexto que se vive en el Campus Los Ángeles tiene efecto sobre distintos aspectos. Sabemos y está ya identificado que hay un efecto importante y sostenido sobre la productividad del Campus, ya sea este en investigación o en algunos otros productos que está relacionado con proyectos propiamente, publicaciones de investigación, vinculación y actividades de otra índole que no competen solamente a los aspectos académicos, esto tiene que ver con que gran parte de este staff de colaboradores académicos al interior del Campus, concentran su jornada laboral en aspectos docentes y en algunos casos incluso, tenemos en algunos de ellos con una fuerte concentración de parte de esta jornada distribuida en aspectos administrativos. Quiere mencionar que se tiene una situación bastante compleja sobre todo en la Escuela de Educación donde dos de los jefes de carrera tienen este estatus de colaborador académico, y lo cual tiene bastante complicaciones y tiene injerencia sobre el funcionamiento como tal, de toda la institución.

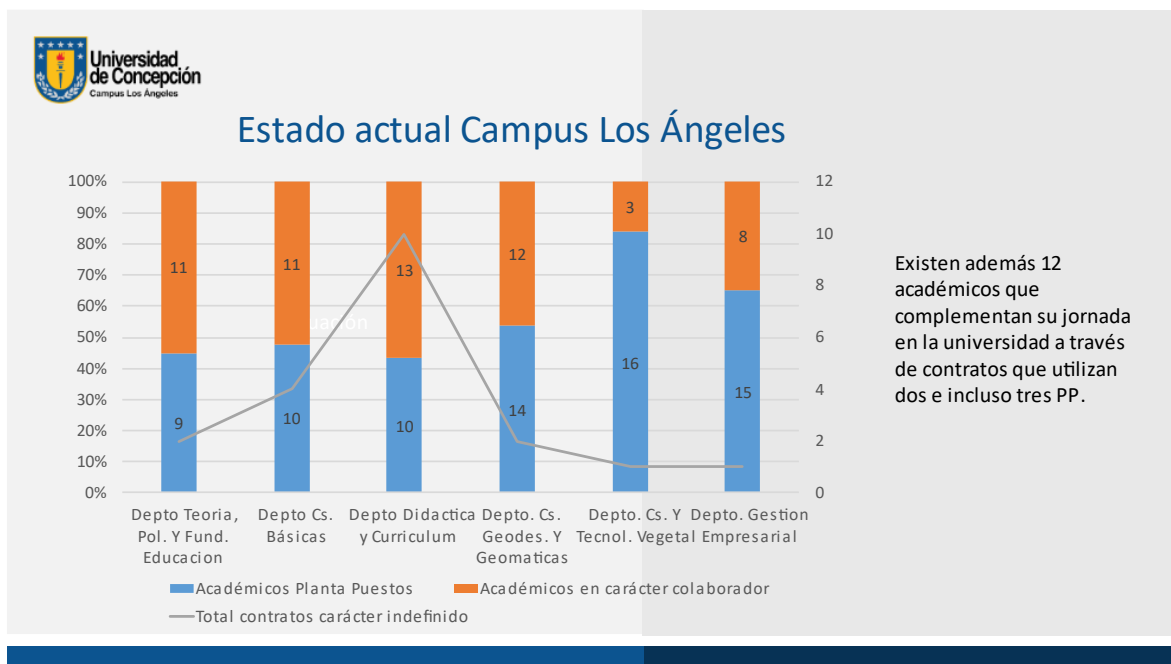
Me hacía ver también, la decana de la Facultad de Enfermería que esta misma situación se replica en el caso de Enfermería donde el jefe de carrera también tiene este estatus de colaborador académico.

Todo esto nos ha llevado a levantar esta necesidad de consolidar esta planta académica de acuerdo a lo que son los lineamientos institucionales y desea agregar un último elemento que tiene que ver con lo que se ha estado revisando en este contexto en los últimos días

que en este minuto, estamos ad portas de que la situación contractual de muchos de estos colaboradores académicos, genere un carácter de contrato en condición de indefinido, obviamente lo que ha significado contratos consecutivos durante largos periodos, lo cual nos viene a acrecentar más aún las dificultades al interior del Campus.

Nosotros tenemos una nómina inicial de personas que ya se encuentran en un contrato de carácter indefinido, sin embargo, proyectamos que de no mediar un cambio en la situación que se está viviendo esta nómina va a verse fuertemente acrecentada porque el grueso de estos colaboradores académicos si no están ya en términos legales en condición o carácter de indefinido, una contratación más, los va a colocar es esta situación de carácter indefinido.

Para completar esta introducción, quiere mencionar, que se ha revisado al interior del Campus la situación a agosto de 2020, de acuerdo con la información que había enviado la Dirección de Personal, y evidenciamos dos elementos que son muy importante de colocar en la mesa en el día de hoy.



En cada uno de los departamentos, si ustedes se fijan, tenemos más o menos una planta académica, llámese planta como tal o con contribución de estos académicos en carácter de colaborador que bordea las 20, 25 personas, sin embargo, si se empieza a detallar esta gráfica, se van a dar cuenta que hay departamentos en los cuales la situación comparativa entre los académicos que son de planta y aquellos que están en carácter de colaborador, nos pone una voz de alerta bastante importante, me atrevería a decir en esta primera instancia que los departamentos de Teoría Política y Fundamentos de la Educación, departamento de Ciencias Básicas, departamento de Didáctica y Currículum, específicamente la Escuela de Educación, son los que presentan las mayores dificultades en este aspecto, a ello se van sumando otras realidades que nos van colocando en alerta en estas situaciones.

Revisando un poco más en detalle, se puede ver que cuando nosotros hacemos este análisis proporcional de cuanto de los académicos por departamentos están en este carácter de colaborador, nos da una visión distinta que nos hace ver que el departamento de Ciencias Geodésica y Geomática, es el que tiene el mayor porcentaje de docentes en carácter de colaborador académico, mencionar que del total de contrato que existe en ese departamento, solo cuatro son académicos que son de puestos de planta, el resto son todos colaboradores académicos en distintas situaciones de contratos ya sea indefinido o ya sea a plazo.

Otro de los departamentos que se manifiesta con muy fuerte dificultades es el de Didáctica y Currículum, donde pueden observar que el 45% de sus docentes, está en este status de colaborador académico, seguimos con el departamento de Ciencias Básicas y para no ser tan detallista, quiere mencionar que el que tiene menor dificultades viene a ser el departamento de Ciencias y Tecnología Vegetal.

La directora indica que este es el escenario que se tiene como Campus Los Ángeles y que hemos tratado de abordar en torno a esta serie de reuniones.

La finalidad de la reunión en el día de hoy tiene que ver por una parte en poder resolver dudas que los directores de departamento han levantado en relación a cuáles pueden ser las proyecciones, cuáles son las orientaciones para lograr una resolución de esta problemática, que no cabe duda que es bastante compleja, no es exclusiva del Campus Los Ángeles, pero al mirar los porcentaje departamento por departamento, nos damos cuenta que si tenemos un grave problema y en algunas áreas muy bien identificadas.

Este es en el contexto general, cede la palabra a nuestras autoridades en principio para que pudieran hablarnos desde Concepción, una visión general si lo estiman pertinente y luego abrir la palabra con los directores de departamentos.

Vicerrector, entrega sus saludos y agradece el envío de la información, debe reconocer dada la agenda que me ha informado en parte sobre el tema. Indica que requiere cierta información para que vayan respaldando y entendiendo el problema global que existe. Está clarísimo que aquí hay departamentos que están bastantes afectados.

Consulta si hay algún departamento que no haya entregado la información, es lo primero que necesita saber, porque desde el punto de vista de la autoridad para entregar una respuesta sólida tiene que tener todos los elementos sobre la mesa, entendiendo también que ustedes son, no es que estemos experimentando, pero estamos haciendo el piloto que después va a ser traspasado a toda la institución, si bien aquí hay casos bastantes particulares, pero dentro de la institución tanto en Chillán como Concepción, tenemos aún otros casos más particulares que escapan a la realidad que tienen ustedes, por lo tanto, esto todavía demanda un poco de tiempo para poder decantar una solución tan versátil.

Eso es lo primero que me gustaría.

Indica que igual le llaman algunas cosas la atención respecto a lo que informaba la directora, en que hay jefes de carreras que son colaboradores académicos, de acuerdo con lo que se ve ahí, en todos de los departamentos que se mencionaron hay personal de planta, cree que esta responsabilidad debe asumirla alguien de la planta, no desconoce la competencia que puedan tener, pero nuestra primera responsabilidad es asumir los que estamos en la planta regular.

Después algo que no entendió bien de los documentos que alcanzo a leer, es cuanto puestos y de qué forma se han desagregado algunos puestos a la planta, porque eso también hay que sincerarlo porque lo primero entonces que debiéramos hacer nosotros, si es que se han desagregado puestos, es llamar y completar esos puestos y después regularizar la situación siguiente.

Indica que eso es en principio las consultas que tiene, después a medida que se avance contestaremos las inquietudes de cada una de las autoridades presente.

El Vicerrector Quiroga, saluda a todos/as los presentes, indicando que no alcanzo a revisar detenidamente porque recibió recién esta semana la información, pero si recuerda que esta información era vital para el plan que se había trazado, precisamente para poder determinar cuáles son las plantas y como este proceso iba a ser desarrollado. Así que es un elemento claramente muy importante, como bien señalaba el vicerrector va a ser un insumo importante.

Aquí es posible, que tal como él, además lo señalado surjan algunas inquietudes, dudas adicionales y por lo tanto probablemente esto en sí mismo va a gatillar también alguna interacción específica, que les consultemos por algunos datos o antecedentes en particular.

Junto con esto es importante señalarles, además, que se está en un proceso también de mejora en la plataforma de declaración de funciones, que va a ser también un elemento muy importante para este proceso. Eso no significa que la plataforma actual se haya deshabilitado o que no pueda ser utilizada, estamos en realidad mejorándola para que sea más autocontenida, para que claramente además esa plataforma, refleje lo que se buscaba fundamentalmente que era sustituir una gestión reglamentaria que tienen que hacer los directores de departamentos, que me imagino cada uno la desarrollaba en papel, ahora tiene que ser desarrollada de manera digital, por tanto, ese es otro elemento importante que también es relevante tener en cuenta, que va a significar y representar un insumo muy importante para toda esta labor que hay que realizar.

La Directora de Personal saluda formalmente a todos/as e indica que con todos han trabajado en forma separada y quiere simplemente en forma breve hacer un resumen.

Este trabajo se comenzó el año 2018 y recién asumida la rectoría, nosotros sostuvimos una reunión en el Campus Los Ángeles, con la directora y el motivo de la reunión fue trabajar con los directores de departamento y unidades de escuelas, para dar cuenta de cómo estaba conformada la planta adscrita a su departamento, ya sean puestos de planta o contratos que no tenían puesto de planta de soporte. Fue la primera actividad de acercamiento a esta situación, luego en innumerables reuniones sostenidas tanto presencialmente con los colaboradores académicos, en presencia de los vicerrectores, en tres ocasiones a lo menos, dimos cuenta de cuál era el propósito de esta modernización y ajustes de estas plantas teóricamente tendiente a las plantas docentes.

Nosotros hicimos un diagnóstico que fue compartido con la directora y con algunos de los directores de departamento, señalando que esta necesidad que tuvieron seguramente en el tiempo de dividir los puestos que estaban de planta asociados a las distintas unidades académicas, para dar cuenta y hacer posible la actividad académica, en consecuencia, lo que nos encontramos con los puestos de plantas de 44 horas que fueron subdivididos en dos, doce, ocho, seis en lo que fuese necesario.

Tomando en consideración ese diagnóstico, empezamos un trabajo en términos centrales que fue dado a conocer al consejo de docencia, a los vicedecanos, y donde participa por cierto la directora del Campus.

Ella particularmente siempre hizo hincapié, que quería ser una de las primeras unidades, porque consideraba que este era un problema que perjudicaba o de alguna manera debía ser superado respecto a la gran cantidad de colaboradores académicos que estaban adscritos a su Campus. Desde ahí, ella junto a otras facultades se postularon a hacer este trabajo piloto. Comenzamos entonces ese trabajo en octubre del año 2019, y de ahí en adelante nos esforzamos por hacer la instalación o la mejora de esta herramienta de declaración de funciones en forma digital, como señala el vicerrector Quiroga.

Posterior a eso, reconocemos que esta herramienta donde se instaló la plataforma tuvo algunas mejoras y lo fuimos realizando a través del tiempo, pero también así es cierto que algunos departamentos cumplieron con esta declaración de funciones de sus académicos que era el primer paso, para nosotros realmente visualizar cuáles eran las situaciones reales que estaban viviendo los académicos y los departamentos en las distintas unidades, me estoy refiriendo específicamente al Campus Los Ángeles en este momento.

Posterior a eso, este año, en marzo por todo lo conocido el trabajo se ha hecho más difícil, sin embargo, hemos trabajado intensamente con la directora y el subdirector en la búsqueda de la confección de los planes estratégicos de desarrollo de cada una de las escuelas y departamentos con el propósito de revisar por una parte, la actividad que se estaba desarrollando en consecuencia con los planes estratégicos que tenían los departamentos y consecuentemente para la regularización de los proyectos que estaban vinculados al desarrollo de carrera, creación de nuevas carreras, cambios de mallas curriculares y otros elementos, que no necesariamente estaban en manos de los directores e incluso en mano de la directora del Campus.

Esa recopilación no fue fácil, hoy día contamos con ello y también agradezco y reconozco que algunos departamentos se han esforzado por realizar este trabajo de describir cuál es su plan estratégico interno y cuáles son sus propósitos.

Con esta información que ya tenemos, no en su totalidad, pero que recién fue agregada la semana pasada, como dice la directora, nosotros tenemos que analizar frente a la propuesta de cualquier fecha que sea de los cambios de carrera, cambios curriculares de creaciones de nuevas carreras, consultándolo con lo ocurre hoy en la realidad y como están ofreciendo y como se están desempeñando las distintas unidades académicas en Los Ángeles. Ese es el estatus del proyecto.

Ahora, como bien dice el vicerrector, todos esos elementos tienen que estar a la vista para poder ir avanzando en este proyecto, y nuestro propósito cual es, es tener claridad de las necesidades que las unidades requieren, de cómo podemos llevar adelante el procedimiento comprometidos con los colaboradores para poder hacer este ejercicio de la postulación de los colaboradores en el puesto que corresponda, pero aquí esencialmente pasa por los directores de departamento y unidades y escuelas, porque son ustedes los que tienen que definir cuál es el perfil esos académicos y cuáles de estas personas que están ligada por tiempo por la universidad, cumplen esos requisitos para poder establecer el programa definitivo de desarrollo de su departamento.

Por último, agregar que, en relación a los colaboradores académicos, hemos propendido en esta rectoría de regularizar a lo menos todos los contratos que están ligados a la universidad y que ya conforman el contrato indefinido.

Que es una situación diferente lo que es legal a lo que significar constituir parte de la planta académica universitaria que están establecidas en los reglamentos.

La Directora indica que va a dar la palabra al director del Depto. de Cs. Geodésicas, Dr. Guido Staub, que la está solicitando hace un rato precisamente porque ahí si quiere introducir que nos falta un informe desde ese departamento, siendo el único informe no recibido.

Dr. Staub, indica que, si correcto por eso levanto la mano, porque el Sr. Vicerrector preguntó quién no entregó el informe y ahí levantando la mano yo di la respuesta.

Claro que aprovechando esto ahora, esta instancia, desea explicar por que como departamento nosotros no llegamos a un informe formal que no permitió entregarlo a tiempo, nosotros hicimos el análisis, eso quedó en evidencia por la participación que nosotros tuvimos en las distintas instancias, aquí con ustedes en los Consejo de Campus, donde yo planteé mis inquietudes, mis consultas. Tuvimos también varias instancias en el departamento donde también participó el director de escuela, que tampoco logró clarificar las dudas que tuvimos nosotros respecto a el trabajo que se pretendía entregar.

Aprovechando esta instancia y sobre la invitación que nos llegó, casi dos semanas atrás, en la cual se nos señaló que esta reunión con las autoridades será la instancia para clarificar nuestras inquietudes que tenemos nosotros, en base a eso nos planteamos y decidimos de postergar de una u otra forma esta entrega de estos perfiles.

Indica que ante le gustaría aclarar otra cosa que tiene que ver con los números que mostro recién la Sra. Directora, según mi conteo son dos colaboradores académicos que en este momento que están con contrato indefinido, porque su contrato fue modificado en el año 2011 de plazo fijo a indefinido en la gestión anterior. Tengo un colaborador académico que es ganador de concurso, obviamente que tiene que quedar como esa figura, entonces quedan cinco colaboradores académicos que tienen plazo fijo y ninguna de estos cinco

llevan más de tres años trabajando para el departamento, ósea son profesionales que llevan muy poco tiempo trabajando en el departamento y que tienen una formación no tan avanzada aún.

Luego el tema del porque nosotros no entregamos los perfiles, no quiere que esto se entienda en mala forma, que se diga que hay un departamento que no quiere colaborar, todo lo contrario, nosotros estamos muy interesado en que esto se regularice lo antes posible, que los colaboradores académicos tengan una situación contractual y sobre todo que se apegue a lo que es lo legal.

La pregunta principal que nosotros nos hicimos fue lo siguiente y ahí tengo todo un desarrollo digamos que para nosotros nos deja todo esto de una u otra forma en el aire. Cuál es el propósito, que se pretende hacer realmente, si se quiere regularizar la situación de los colaboradores académicos, que llevan muchos años con contrato a plazo fijo que se renuevan cada semestre o año académico, bajo cual reglamentación se va a hacer, sabemos que hoy en día para acceder a la planta académica debe haber un concurso público, eso es lo que establece al final el Reglamento de Personal en su Art. 177, y según lo señalado por el señor vicerrector, en reiteradas ocasiones, se debe considerar el grado de doctor en los perfiles a publicar en dichos concursos, ósea la única alternativa que también está dentro de la reglamentación, tiene que ver con una contratación directa que al final tiene que autorizar el señor Rector, entonces bajo esta reglamentación vigente que hoy día tenemos, entonces solamente es posible que estos colaboradores académicos acceden a la planta académica a través de una contratación directa, y yo creo que es una herramienta que exclusivamente se utiliza en casos excepcionales.

Nosotros como departamento dudamos que esta es la vía que la universidad pretende recorrer, entonces ninguno de los colaboradores académicos que hoy en día legalmente están en situación de contrato indefinido, puede ingresar a la planta académica regular a través de un concurso, debido a estas exigencias de contrato, de contar con el grado académico de doctor y por tanto, según lo que se ha comentado, se está pensando en una planta docente, que se está trabajando en un plan para regularizar la situación de los colaboradores, pero esta planta docente, todavía no hay nada concreto, ósea lo que el señor vicerrector nos comento en una instancia, no se considera investigación científica en áreas ajenas a la docencia, sin embargo, cuando uno revisa los perfiles propuestos por los demás departamentos, señala que si se requiere una experiencia en investigación científica, que se requiere un cierto estándar o un cierto número de publicaciones científicas, entonces porque pasa eso, pensamos nosotros porque no hay claridad respecto a eso todavía, por tanto, se entiende como ingresar a los colaboradores académicos a la fuerza, para obviamente darles estabilidad laboral y ajustarse a las leyes laborales que hoy en día existen y que son tan exigentes, entonces, claro hay que regularizar todo eso, y la CCP por ejemplo, tampoco tendrá un rol protagonista en todo ese proceso o si, cuál será el rol de la CCP, pasa todo esto por la CCP o no, y como se regulariza todo esto.

Desde nuestro punto de vista se requieren indicaciones claras, ósea la exigencia respecto al postgrado, por ejemplo, como se regulariza esa situación y obviamente que se apeguen a la reglamentación vigente para poder definir perfiles académicos, en el caso del Depto. de Cs. Geodésicas y Geomática, por el momento no se quiere hacer uso de una planta docente con integrantes que exclusivamente se dedican a la docencia, nosotros queremos contar con profesionales que tienen su grado de doctor y que tienen obviamente

experiencia en docencia, en investigación, que pueden aportar en las diferentes actividades que nosotros tenemos que desarrollar, pensamos que un académico entonces debe contribuir a todas estas actividades universitarias, que hoy día se exigen a todos los integrantes de la comunidad universitaria, a los académicos, entonces nosotros tal como cualquier otro departamento de la universidad tiene que cumplir con ese rol fundamental, independiente de todas las demás actividades que desarrolla, prestar un servicio de calidad a la carrera de Ingeniería en Geomática en este momento, para esta prestación y hoy día se trabaja con una serie de colaboradores académicos como usted bien señala, claro que existen diversas dificultades, dificultades que nosotros ya habíamos visto en los últimos concursos, que nosotros obviamente tuvimos que superar, y como usted sabe recién en agosto logramos incorporar un profesional con postgrado, con doctorado, con experiencia en investigación, en docencia etc., etc.,

Para lo alargar esto mucho más, porque tengo una serie de otras consultas o dificultades respecto a ese trabajo que se nos solicitó. Solamente para terminar hace muchos años hemos intentado de regularizar la planta docente y de establecer una planta optima, pero nunca nosotros nos hemos negado en mejorar la situación, siempre estamos respetando las reglas de juego que hoy en día conocemos todos, entonces para nosotros es fundamental conocer esa reglamentación y como se va a llevar a cabo todo esto, y por eso nosotros no llegamos a ese punto de entregar ahora este informe como usted lo señala.

La directora agradece al Dr. Staub, e indica que hartos elementos se levantaron ahí, comentar que en la gráfica no entro en detalle, no sabe si vale la pena mostrarlo, no está incorporado el total de los académicos que hoy en día son colaboradores académicos de carácter de contrato indefinido, precisamente la gráfica tiene una curva y la curva indica los que están actualmente en contrato indefinido y en el caso de la carrera de Geomática, nos queda bastante claro que son dos personas solamente que están en esa condición, donde está la mayor gravedad en el departamento de Didáctica y Currículum, que es en donde hay un grupo importante de personas que están en condiciones hoy en día de contrato indefinido.

El comentario que hicimos como dirección, es que nosotros vemos en las proyecciones que ustedes ya entregaron, la gran mayoría de los otros departamentos en particular, de contratos para el año 2021, que fue algo que también se les solicitó, un grupo importante de esas contrataciones, muchos otros académicos que hoy en día no estaban en condición de indefinido, van a pasar a engrosar estas filas de contrato en carácter de indefinido, ese fue el comentario en concreto en relación a ese aspecto, y en el caso de Cs. Geodésicas, también se va a dar con algunas de las personas que hoy en día están como colaboradores académicos en el supuesto de que ustedes vuelvan a considerarlos para la oferta docente del año 2021, como aclaración general este aspecto.

Hubieron varias consultas en relación a tu intervención Guido, comentar que hay varios elementos aquí que cree que es importante aclarar.

Nosotros en el trabajo que hemos desarrollado con los directores de departamentos hemos planteado que el origen del informe, fue precisamente algo que hoy hizo mención la Directora de Personal, lo que se les solicitó, es que en base a los puestos de plantas que ustedes ya conocen y que están identificados y que en muchos casos fueron desmembrados, ustedes hicieran el ejercicio de revisarlos, ver si estos se pueden volver a

compilar, proyectar en base a lo que viene hacer los planes de desarrollo, que lo hemos conversado muchas veces, de los departamentos, proyectar como la actual distribución del grupo de docentes que tienen cumple con las obligaciones de cada uno de los departamentos y como también se puede acceder a una propuesta de ordenamiento en cada uno de los casos.

Hay varios elementos que en este instante se tocaron, nosotros sabemos, y me parece muy pertinente que lo haya aclarado la Directora de Personal, sabemos que existe un grupo importante de docentes que está en carácter de indefinido y eso no tienen ninguna incidencia directa sobre, si ellos van a pasar a ser parte de la planta académica de la universidad, como bien nos hacía ver la Directora de Personal, eso tiene que ver con los aspectos contractuales laborales, pero no necesariamente con lo que son los lineamientos de la institución, son dos vías que en esta situación particular han tenido un punto de inflexión, porque se da la situación en este minuto, de los informes que nosotros tenemos que hay algunos departamentos que han tomado la decisión y lo han dejado plasmado en los documentos, que estiman que estas personas que hoy en día están en carácter de indefinido contractual, debieran seguir manteniéndose y proyectarse como académicos de planta.

En ningunas de las interacciones nuestras autoridades de Concepción han planteado un paso directo, eso jamás ha estado en discusión, nosotros recordamos en las primeras interacciones en el año 2018 y las que prosiguieron el año 2019, donde nuestras autoridades nos han planteado que el ingreso a la planta académica tiene solamente una vía, y esa vía está, como tú lo mencionabas Guido, regulada por el reglamento de personal y no existe otra forma de ingreso.

Por lo tanto, nosotros en este minuto hemos pedido a cada uno y cada una de los directores que puedan elaborar el análisis que corresponde, respectivo de cada uno de los departamentos y precisamente con todos los antecedentes que se entregaron, para que en este rol tan importante de director de departamento, que tiene que ver con proveer el recurso humano para cumplir con las obligaciones del departamento en relación a la docencia y otros aspectos además, que involucran la vinculación la investigación y la extensión porque así está declarado, ustedes puedan revisar y hacer un análisis de su estado actual y una propuesta de cómo podemos, desde la visión integral de cada directivo llegar a una solución en estos casos, obviamente, como lo decía la Directora de Personal, estamos también proveyendo de toda esta información a nuestras autoridades en Concepción, que están trabajando una propuesta mayor y superior que tiene que ver con esta resolución que no solamente es para el Campus Los Ángeles, que tiene que ser transversal para toda la universidad y en donde nosotros también, como lo mencionaba la directora, nos pusimos como uno de los grupos que queríamos partir, porque somos un grupo que está dentro de los compromisos de cada uno de ustedes llegar a la solución en esta situación.

Como podemos llegar, como la universidad lo plantea, bajo los lineamientos y reglamentos establecidos y con el análisis que corresponde en cada una de las situaciones. En este instante la información que enviamos a los directores y que se entiende que nuestros vicerrectores no hayan podido leerla a cabalidad, fue muy reciente porque hemos trabajado arduamente y en distintas instancias han surgido algunas dudas por parte de nuestros directivos, sin embargo, debo reconocer y quiero reconocer aquí, que el grueso logró

compilar un documento que tiene algunos matices todos diferentes, pero es un ejercicio fundamental porque lograron identificar la situación de sus departamentos, la situación de su actual cuerpo académico y hacer proyecciones y propuestas.

Las proyecciones y propuestas que tu identificaste Guido, también tienen que ver con estas orientaciones del plan de desarrollo de cada departamento, y cuando algún director de departamento coloco que en esta propuesta de perfil académico a cubrir está involucrada la investigación, es porque ese departamento se ha proyectado a generar una respuesta en todas las líneas que le competen del desempeño y no ha dejado de lado los aspectos de investigación que son fundamentales para la academia y para la universidad.

Ahora, nosotros no hicimos un indicativo, porque creímos que los departamentos, y así sabíamos, están trabajando al interior de cada uno de ellos, todo el análisis de sus planes de desarrollo y este plan estratégico de consolidación de cada uno y esa es la libertad que asumió cada departamento en cada caso.

Yo leí, no con un análisis exhaustivo y analítico cada uno de los cinco informes, pero sí detecté que las orientaciones son dispares, y se entiende porque son departamentos con orientaciones tanto docentes como **xxxxxxria** de la productividad, diferentes, cada uno de ellos tiene una propuesta, lo hemos comentado en otras ocasiones, y tiene que ver con el área que le compete. Eso como palabras generales.

El Dr. Staub, indica que cree que está bien y entiende perfectamente la situación, por ejemplo, Prof. Troncoso que en esa instancia siempre ha sido activo, de una u otra forma, ya que planteo siempre la situación de su departamento y se entiende bastante bien, lo mismo, dentro de la Escuela el Prof. Vásquez, nosotros intercambiamos bastante espacio para aclarar estos temas, para conocer la dificultad que cada uno tenga, la situación que cada departamento tenga, en las particularidades sobre todo, pero insisto en que como departamento nosotros pensamos que sería la mejor vía en este sentido, tener claridad respecto a esa reglamentación, porque si yo tengo un perfil claro y un profesional que tiene magister y que está desarrollando su investigación, asistencia técnica, entonces hoy en día tendría que postular a través de algún concurso, algún puesto, eso es lo lógico, entonces ahí tendríamos que ver la posibilidad de llamar a concurso y quizás ahí ajustar las exigencias, quizás bajar el grado académico de doctor a magister, eso no me compete a mí, pero cree que eso podría ser un lineamiento por último, una indicación que podría llegar desde Concepción, desde las autoridades, eso facilitaría mucho a nosotros desarrollar este tipo de trabajo, pero en este momento como estamos, como se han pronunciado siempre y lo que indica los reglamentos entonces creo que no hay mucho espacio para otra cosa.

Dr. Troncoso, saluda a las autoridades de Concepción y del Campus, indica que dirige el departamento de Didáctica, Curriculum y Evaluación.

Señala hacer un análisis exhaustivo en nuestro departamento que son 24 profesores de los cuales 10 son de la planta académica regular, 14 son de la planta, llamémosle colaboradores académicos, de esos colaboradores académicos son 10 que tienen 44 horas, contrato jornada laboral completa y hay 4 profesores que son a plazo fijo, de los cuales a plazo fijo hay uno que ganó un concurso con 33 horas, y él está sujeto a una evaluación durante un año, para confirmar el concurso de 33 horas, entonces eso nos ayudaría un poco a disminuir, también eso plazo fijo. En el fondo son seis profesores que tienen la jornada completa equivalente.

Ahora hay un número aquí que le llama la atención, que no sé cuál es la procedencia, pero la Sra. Patricia lo tiene muy claro, un numerito que indica un puesto. No sabe cómo clarificarlo, pero cree que eso tiene que ver con el ítem con el cual se cancela la remuneración tiene entendido, no lo tiene claro pero todos esos colegas tienen un numerito de puesto.

Indica que la formación académica que tiene el departamento, hay bastante información que está en el informe, pero hizo un análisis ahí de seis profesores que tienen las 44 horas, hice el puesto de planta, coloqué ahí como observación, buscar el mejor mecanismo para pasar de colaborador académico a la planta académica regular.

Nuestros profesores, esos cuatro de los que yo hablo, tienen un promedio más o menos de once años, casi todos llegaron, en un momento en que se estaban creando las menciones o especializaciones y una modificación de la malla curricular de Educación Diferencial, entonces, hubo que contratar personal académico para que pudiéramos dar cumplimiento a lo que la universidad había preparado para las distintas carreras y esas carreras con menciones han seguido.

Indudablemente que un departamento de Didáctica es el arte de enseñar decimos, la metodología, la evaluación y el currículo está enfocado ahí.

La parte de las áreas de las ciencias básicas, por ejemplo, lo colaboramos con el departamento de Ciencias Básicas, matemática, física, química, biología, toda esa área y tenemos entonces la colaboración esa prestación de servicio como se llama. Pero como departamento debemos tener un profesor de ciencias naturales que sea profesor y lo tenemos y está dentro de esos colaboradores académicos. En lenguaje y comunicación tenemos suficiente en el equipo. En ciencias sociales y geografía, la mención venía, no teníamos profesor, la profesora que estaba funcionando, lamentablemente hace algunos años falleció después de jubilarse, entonces hubo que contratar profesores. Hay dos profesores que absorben la necesidad de la mención de ciencias sociales. Ciencias naturales ya dije que nos apoya Ciencias Básicas y la parte de matemáticas, también. Pero en matemática debemos tener también un profesor por lo menos, como departamento que se dedica a la didáctica de la matemática, a la metodología de la didáctica, que es profesor del área de las matemáticas o profesora, entonces para que trabaje con los estudiantes y los vaya formando en esa línea. Esas son las grandes líneas.

En la parte de educación, que es una parte bastante amplia, hay varios colegas que son colaboradores académicos que trabajan en esa línea. Para cada uno de estos colegas, para el profesor de Ciencias Naturales, yo levante un perfil, tengo el curriculum ordenado de cada uno de ellos lo que han hecho durante diez, once o doce años de ejercicio de la academia en nuestro departamento, cada uno tiene unas 15 ó 18 páginas de curriculum, no lo agrego en el informe, solamente se hizo un perfil. En el caso de matemática se hizo un perfil y se pide también lo mismo, buscar el mejor mecanismo para pasar de colaborador académico a la planta académica regular.

Entonces ahí hay seis profesores que ya están trabajando con un promedio de once años en nuestro departamento. Sin embargo, hay algo que nos falta todavía, nos falta para solventar y resolver y dar cumplimiento, por ejemplo, un cargo que tiene que ver con que habría que llamarlo a concurso digo ahí, puesto de planta llamar a concurso, título profesional por ejemplo, profesor de educación diferencial, egresada de una carrera y

universidad acreditada chilena o extranjera, grado académico de magister en educación y/o doctor en educación con mención en neurociencia, porque es un área que está involucrándose mucho en el trabajo, esto es para la educación diferencial y un segundo cargo que tiene que ver con algo que estamos muy débil, aunque hay personal pero cada uno tiene sus situaciones, que es un cargo para absorber toda la parte que tiene que ver con la informática las tics, la enseñanza de las tics para resumirlo, que debería ser un profesor o un ingeniero. Yo me inclino más por un profesor con un grado de magister, de doctor en informática, para que pueda enseñarles a nuestros estudiantes el manejo de eso que hoy día está muy en boga, entonces eso habría que llamarlo a concurso y están las responsabilidades, está la experiencia solicitada y lo que se pide ahí, que en este caso los concursos sean en grado 8. Eso es más o menos lo que el Departamento de Didáctica tiene planificado, pero quiere señalar que hay dos profesores, que conversando con el profesor Rubén Abello, que dirige el departamento de Teoría, que también son colaboradores académicos, es mejor que el resuelva esa parte o el la manifieste porque tiene la mayor cantidad de horas, porque son profesores que dividen las horas con dos Departamentos, de Didáctica y de Teoría Política y Fundamentos de la Educación. Lo conversamos ambos y dijimos Prof. Rubén encárguese usted de ese profesor/a en ambos casos y así lo definimos, para ir ubicando en un espacio determinado a los colegas, eso más o menos el informe. Demás está decir por favor que yo me inclino y mi petición es esa por favor, busquemos el mejor mecanismo para pasarlos a la planta. Me he reunido en dos ocasiones largamente con ese grupo de seis profesores que ya trabajan con nosotros, ellos tienen demás los requisitos, si yo tuviera que emitir un informe yo se los digo aquí, en presencia de las autoridades, si ustedes vieran los curriculum y las cosas que han hecho semestre a semestre, año tras año, pero es enorme, y ellos no solamente hacen docencia y lo otro que me han dicho, no somos colaboradores de nadie, nosotros somos casi autónomos como académicos, incluso más, ellos dirigen tesis, por reglamento no pueden dirigir seminarios ni tesis, ya lo dijo la directora del Campus, hay jefes de carreras, que son colaboradores académicos y varios cargos que no son oficiales sino son cargos internos de coordinación en algunos aspectos, pero son colaboradores académicos y no tenemos otros personal que nos pueda ayudar, entonces, si yo tengo que hacer un informe, y por eso solicito a las autoridades buscar el mejor mecanismo para pasarlos a la planta. Los profesores están angustiados y sobrepasados de muchas horas laborales y lo hacen con tanto cariño, con tanto gusto y disposición y con compromiso para la universidad enorme.

El Dr. Abello saluda a autoridades y colegas de Concepción y Los Ángeles.

Indica que lo que básicamente desea manifestar, partiendo desde la base de que asumió el cargo a partir de septiembre de este año, que desde ese momento ha estado trabajando para poder entender el funcionamiento de la planta, de alguna manera lo trato de plasmar dentro del informe y en esta revisión muestro por una parte una planta académica que ya está establecida, hace la descripción de todas las funciones con el mayor detalle posible, centrándome principalmente en el año 2020 y también dejo un espacio importante para describir principalmente las funciones y los orígenes desde donde se financia o de donde se soportan los distintos cargos de plazo fijo.

Y en ese sentido voy mencionando que entre otras cosas el departamento de Teoría Política y Fundamentos de la Educación presta servicios para todo el Campus, no solamente para las carreras de educación, lo que es un aspecto que ahí los coloque con algunos

indicadores y se puede ver el aporte que se hace en cada una de las carreras lo que incluye a las carreras de Ingeniería, también a la carrera de Enfermería, y en ese sentido, lo que voy describiendo dentro de las funciones, voy viendo que muchos de estos profesores, la mayoría de hecho, tienen tareas de todo tipo, no solamente docencia, también administrativas, bastante apoyo en proyecto interno de la Facultad y Escuela de Educación que se conocen como Proyecto FID 1798, y así voy avanzando, hasta llegar a este grupo, porque no se centró en todos los académicos a plazo fijo, entendiéndose de que por supuesto hay algunos que tienen menor tiempo, de que tienen que pasar por un concurso, digamos entendiendo esa parte, sin embargo, me centro un poco más en cinco académicos en cinco profesores que tienen entre cinco y diez años de antigüedad, que está a plazo fijo y que prestan bastantes apoyos, especialmente en el ámbito de las prácticas, todo lo que tiene que ver con la enseñanza de las prácticas, la supervisión y asignaturas también vinculadas con las prácticas, tanto en el área de la educación diferencial como el área de la pedagogía en enseñanza media y también destaco una amplia necesidad de cubrir necesidades que tienen que ver con la enseñanza del inglés, no solamente en la pedagogía en inglés, que curiosamente ahí tenemos el asunto mejor encaminado, pero también aparece la necesidad de poder cubrir, mediante cursos como el inglés online todo lo que tiene que ver con el Campus y prácticamente de todas sus carreras.

Y ahí hago la descripción de estos cinco académicos, dentro del área de la educación diferencial, dentro del área de la pedagogía en educación media y dentro del área de la enseñanza del inglés, como para poder recomendar su evaluación, entiendo todo lo que se ha discutido, pero ahí lo que propongo es una evaluación interna, con un mecanismo formal por supuesto, para poder evaluar la posibilidad de que estos académicos pudiesen ser parte de la planta académica, considerándose también que ellos tienen bastante proyección, incluso se han interesado en trabajar en tareas de investigación, porque actualmente nosotros entre la facultad y la escuela abrimos un espacio de investigación que incluye a los académicos que no son de la planta académica y muchos de ellos se han interesado también en esta área, así que ahí tenemos ese punto que no es menor.

Básicamente eso, quería resumir para no alargarme tanto, así que gracias por escucharme y quedo abierto a preguntas o comentarios.

La Directora agradece la intervención del Dr. Abello.

El Prof. Novoa saluda a las autoridades y colegas del Campus.

Indica que primero va a ser algunos comentarios, iniciando con agradecer la transparencia de la información enviada desde la Dirección de Personal que nos permitió emitir este informe, que en mi caso del departamento es un informe preliminar, porque actualmente estamos trabajando en un plan de desarrollo ya hicimos la etapa de diagnóstico con la colaboración de todos los académicos y ahora estamos en la tarea de generar los objetivos estratégicos para cada uno de los ítems que nos convoca como académicos de la Universidad de Concepción, eso es para un poco socializar este trabajo y considerando un horizonte de cinco años 2021 a 2025, eso para mí es muy importante que como autoridades lo sepan.

Le gustaría consultar a las autoridades que nos acompañan en el día de hoy, y obviamente dentro de mis apuntes de esta reunión de hoy.

Lo primero que tiene que ver de las palabras de nuestro vicerrector Dr. Carlos von Plessing, no sabía que éramos parte de un plan piloto, esa es una primera pregunta.

La segunda pregunta, tiene que ver con este proyecto institucional que hablaba y en varias sesiones que tuvimos en la parte vivencial presencial, de este proyecto planta docente planta académica, está proyectada para el 2021, ya no se va a llevar a cabo, esas son algunas de mis interrogantes en esta tarde de hoy. Gracias.

La Dra. Laura, saluda a todos y todas, indicando que también va a plantear algunas preguntas en concreto.

Manifestar primero que también le costó bastante orientar el estudio, cuando a uno le dicen estudio de planta es claro lo que hay que hacer, es proyectar el departamento en el tiempo, en virtud de ver las fortalezas y las debilidades que hay, sobre todo, para saber en qué estamos carentes y gestionar aquello. Sin embargo, para poder hacer eso, lo que me paso es que me faltaba información, probablemente parte de la información tiene que ver con ignorancia en ciertos términos.

El primer término es el de carácter de indefinido, es decir colegas que tienen contrato indefinido, pero a los cuales hay que solicitar aún su contrato para el 2021 por ej., indefinido pero que son de la planta especial, cuerpo académico especial y otros indefinidos que no lo son, esto no lo tengo claro y no me lo han podido aclarar. Esa es una primera pregunta.

Por decirlo así hay dos plantas indefinidas, aparte de la regular que sería una tercera, es decir hay diferente categoría de colaboradores académicos indefinidos, esa es en realidad la pregunta.

Luego, en el momento de reorganizar los puestos en virtud de poder levantar perfiles que se necesitan en el departamento, es posible mover esos puestos, ese código, como un director previo a mi lo menciono, ese código que tiene cada uno de los contratos, que en algunos casos está desmembrado, no es cierto, entregado en varios, es posible en virtud de poder armar un puesto integro de 33 ó 44 horas, para hacer un perfil para ese puesto, es posible mover los puestos que están disgregados.

Hay un puesto que está disgregado en 3 ó 4 personas, es posible integrarlos en propiedad y llamar y levantar un perfil para ese puesto y reorganizar otros puestos para otras personas sin mover esos puestos, es posible.

Y finalmente, así como planteaba el Director del Depto. de Cs. y Tecnología Vegetal, no sabía que éramos parte de un plan piloto. Se han hablado muchas cosas, gira entre nosotros el concepto de la planta docente, levantar un perfil, para que me pregunte a veces, pero si cuando hay carencia en un departamento, en mi departamento y levanta uno un perfil, ¿para qué?, para una planta docente?, para la planta regular, cual es las aguas donde uno de puede mover, para mí las aguas es el reglamento actualmente, no hay una planta docente, hay una planta académica regular, solucionar el problema de los colegas de la planta del cuerpo académico especial, no depende de nosotros. Cree que nos falta información para poder llevar a cabo de mejor manera esa propuesta, ese estudio de planta que se nos ha solicitado y que es un excelente ejercicio que hay que hacer.

Indica que al igual el informe es preliminar, el departamento que yo dirijo actualmente, también estamos terminando y desarrollando y en una etapa casi final de nuestro plan de

desarrollo, estando en la etapa de aprobación de los distintos ejes a partir de encuestas, esperamos irnos de vacaciones en enero, con nuestro plan de desarrollo listo y ahí por tanto uniendo ese plan de desarrollo ya establecido aprobado por el cuerpo académico, que lo hemos trabajado todo este año, se afinan cosas en ese estudio de planta.

El vicerrector von Plessing, informa que a las 16:55 horas, se tiene que retirar porque tienen que asistir a directorio.

La Dra. Godoy, quiere contextualizar también que durante esta gestión es cuando se han hecho estos tremendos esfuerzos por hacer un estudio sistemático de desarrollo, además, un estudio de planta. Llevó muchos años en la universidad y nunca había sido invitada bajo ningún paraguas, ni como jefe de carrera ni como directora de departamento a reuniones de este tipo, entonces también quiere relevar aquí el gran trabajo que han tenido los directores de departamento y como hemos ido todos navegando en estas aguas, que si bien es cierto tenemos un reglamento, nos imperativos que se nos han impuesto, igual nos han generado bastante trabajo, más en esta situación en la que estamos, pero que lo estamos haciendo, creo que eso es muy interesante, porque independiente de lo que suceda este trabajo, no sé si comparten esta impresión, no lo habríamos llevado a cabo con este nivel de precisión que hemos llevado a cabo este trabajo ahora, eso primero quiero dejar claro, que por lo menos la Escuela de Educación hemos tenido una serie de reuniones, hemos estado muchas horas definiendo esto y tratando de buscar soluciones. Los informes que se han expuesto son el producto de aquello.

También hacer un par de consultas, los profesores que tienen carácter de indefinido, que no están en esta situación que tienen que pasar a la planta más regular, también tenemos profesores que son colaboradores desde hace mucho tiempo, eso también me imagine que lo íbamos a canalizar a través de esta propuesta de planta docente, claro porque los profesores que se van a incorporar ahora le estamos haciendo exigencias, pero también los que están en ejercicio, a lo mejor necesitamos remecerlos un poco porque siguen en el carácter de colaborador hace mucho tiempo.

También comentar, que eso creo que está muy presente, vivo en la memoria colectiva, que el último proceso de pasar a la planta por decirlo así, fue un proceso que no paso por todas estas etapas y que muchos de los profesores que están ahora haciendo uso del cargo no fueron llamados a concurso, entonces la lógica o percepción que tiene el colectivo de la Escuela, tiene que ver con que hubo procesos en donde no se llevó a cabo esto y que efectivamente por lo demás, que pasaron a esa planta sin el rigor del proceso, en el caso de la escuela han rendido con creces los productos que nosotros le pedimos que cumplieran, entonces yo solo quisiera poner esta información en el contexto para que ustedes vean la complejidad que significa además de eso ser piloto. O sea, estar viendo un poco que pasa con esta escuela con este Campus para aprender un poco o mejorar a lo mejor o inspirar proceso mucho más pensado con las otras facultades.

Para mí es importante eso, porque aparentemente nosotros nos hemos demorado, pero nos hemos demorado por eso, porque por lo menor yo tuve que hacer un cambio de cultura tremendo, o sea no estamos hablando aquí de un año ni dos años, estamos hablando de una década en que nunca se hizo este tipo de acciones. Recuerdo que cuando fui jefa de carrera yo envía una carta a su director y el mandaba otra carta al director del Campus y

de alguna u otra manera se proveía el recurso, pero nunca nadie se cuestionaba de donde venía ese recurso porque el problema estaba resuelto.

A mí me interesa mucho que eso quede muy claro porque efectivamente estamos haciendo el esfuerzo, estamos alineándonos, pero nos ha costado y también ustedes tienen que entender que la cultura organizacional que hemos tenido, los cambios no son tan rápidos tampoco. Yo llevo 20 años trabajando aquí y en los 20 años es primera vez que nos vemos enfrentado a hacer estudios de planta con la rigurosidad que se está llevando a cabo ahora, creo que eso hay que tenerlo en cuenta también.

Intervención del Prof. Fernán Vásquez González, que saluda a las autoridades y colegas del Campus.

Indica que va a ser breve y que, de acuerdo a la reglamentación actual, desde los departamento a lo mejor tendríamos la solución a toda esta problemática, que es lo que se nos ha planteado reglamentariamente y lo que está vigente y que cada uno de nosotros conocemos, hacer los llamados a concurso correspondiente, los puestos están y corresponde hacer los llamado de planta pertinente el llamado a concurso, eso es la solución que hoy día actualmente está vigente por decirlo.

Pero distingo tres problemas que se nos generan, graves y dificultosos, que son los que impiden, a mi juicio, o desde la perspectiva del departamento realizar esa solución definitiva, que existe la solución definitiva. Un problema económico, o partiendo de la base de que estos son problemas heredados, lo heredamos nosotros como directores de departamento, lo heredó la actual directora de Campus y lo heredaron ustedes como autoridades centrales, no son problemas que los inventamos nosotros directamente, pero como alguien dijo ahí las obligaciones vienen con el cargo.

Un problema económico en el sentido que tenemos que desvincular a los actuales docentes que ocupan estos puestos de planta para hacer el llamado a concurso correspondiente con la implicancia de las indemnizaciones correspondientes a pagar y por lo tanto, eso nos deja un año sin la mitad a lo mejor de los docentes o con una parte importante como la gráfica lo mostraba la directora al principio. Es una **dificultad seria de todos los años**, fuera uno a lo mejor lo podríamos suplir, pero cuando ya en número es mayor se empieza a complicar el proceso.

El segundo problema que distingo, es ya un problema personal, como desvincular a colegas de trabajo que nos están acompañando por diez años, cinco años, por seis años, los que sean, que ya son parte de la estructura del departamento, que están considerados en estas planificaciones o proyectados a trabajar con ellos y que han respondido al trabajo que se les ha solicitado por cada dirección de departamento correspondiente.

La otra dificultad que se ve cierto es la política que ha establecido la vicerrectoría en el sentido de exigir para cubrir estos puestos es el grado de doctor, que eso inhabilita a lo mejor a los que actualmente cubren estos puestos de planta.

A que voy con estos puntos, en que la solución definitiva no está en nosotros desde los departamentos, por todas esta dificultades que enumero, sino que, yo lo he planteado también en varias ocasiones, en reuniones internas, nosotros debemos conocer una propuesta o la intención o el ánimo de la autoridad respecto de cómo solucionar esta situación global, no es solo del departamento que dirijo, por lo que mencionábamos, una

realidad de los departamentos que están al lado del propio Campus de la propia Escuela y por lo visto de varias Facultades dentro de la estructura universitaria.

Lo planteaba desde un principio que para poder desarrollar una solución una propuesta definitiva de los perfiles indicados a lo mejor falta esa parte que nosotros visualizábamos que con la planta docente podría ser una alternativa de salida para esta dificultad, con requisito y obligaciones especiales del cuerpo docente que ahí se incorporaba y ahí podría tener una vía de salida para esto. Que quiero decir con esto, que es un problema, muchas veces los problemas necesitan soluciones especiales, novedosas y a lo mejor consensuadamente y con las autorizaciones correspondiente en todas las instancias, que cambien algunas características del reglamento que se tiene actualmente, si no crear otro reglamento único y especial y por única vez a lo mejor, todo lo que se dice hoy día, que se pueda solucionar.

Los reglamentos no son dogmas, así que no se puedan cambiar, deben responder a ciertas realidades, si no cambiaríamos la constitución hoy día o estar a portas de cambiar una institución. Creo que hay que saber cuál es la propuesta o la idea central para poder plantearnos con soluciones definitivas.

Y la pregunta, que es una preocupación que tengo todos los años, que algunos colegas ya lo habían manifestado, pero yo quiero preguntar concretamente los contratos de trabajos que van a terminar el 21 de enero del 2021, que ya tienen contrato indefinido es necesario pedirlos nuevamente, o se entiende que a ellos se les va a pagar en febrero, porque el derecho legal lo tienen, el reglamentario quizás no, pero el derecho legal si lo tienen. Gracias.

La directora consulta a la Decana de la Facultad de Enfermería si va a intervenir.

La Decana agradece indicando que prefiere estar de observadora.

La directora indica que se han levantado varias consultas, es parte de lo que fue este llamado a reunión, nosotros estamos trabajando con niveles distintos en cada departamento, cree que es pertinente algunas acotaciones, algunos aportes que nos pudieran hacer las autoridades, obviamente que no me cabe duda que la solución es un camino de trabaja aún que nos queda por recorrer y por lo tanto, aspiraría a resolver alguna de las principales situaciones que se han levantado aquí en vías de lo que nosotros nos habíamos propuesto como Campus, también lo mencionó la Directora de Personal, aspiramos en este plan de habernos colocado como piloto, en una propuesta de regularización de resolver esta situación que se da con este grupo humano, durante el mes de enero tener algún tipo de consolidación que nos permita avanzar que nos permita ir resolviendo este proceso que no está exento de distintas dificultades dada la gran diversidad y variedad de situaciones que van emergiendo al interior de cada uno de estos departamentos.

Dr. von Plessing, indica que va a iniciar él, porque ha sido mencionado en varias oportunidades y respecto al posicionamiento que tiene la vicerrectoría. Le voy a solicitar en su momento a la Directora de Personal que aclare lo de contrato indefinido. Dejar claro que contrato indefinido no significa estar en la planta regular, porque no tienen un puesto de planta y para entrar a puesto planta la política institucional es a través de un concurso,

eso no significa que dada la dimensión del problema analizaremos en su oportunidad si hay como aquí decía el Prof. Vásquez, un reglamento especial, eso está por estudiarse.

Va a iniciar tal como participaron, algunas consultas que hizo el director Staub.

En primer lugar, yo le diría al Prof. Staub, que cuando la autoridad superior sea cual sea solicite información para tomar decisiones ya sea en el ámbito administrativo y de política institucional, las autoridades intermedias deben responder a ese requerimiento, es parte de la responsabilidad de estar en un cargo académico administrativo.

Respecto de la poca claridad que hay si vamos a utilizar el reglamento actual u otro para poder definir. Yo creo que una definición de planta parte por tener claramente cuál es el plan estratégico, que requiero yo para implementar ese plan estratégico y dar respuesta a cada uno de los lineamientos que yo quiero desde el punto de vista de investigación, docencia, postgrado, vinculación, y así yo busco el personal que requiero, pero teniendo presente siempre, que la primera actividad académica es la docencia y desde ahí definimos el resto, porque la planta tiene que darme a mí la solución a responder a los requerimientos de docencia que tiene mi disciplina o mi departamento, de lo contrario vamos a estar constantemente solicitando personal porque voy por otro lado y porque, porque la función fundamental de la universidad y quiere recordar también algo, que quienes nos pagan nuestras remuneraciones son nuestros estudiantes, ellos son el fuerte, así que tener eso presente. Eso en general.

Respecto a las consultas que hizo el Prof. Troncoso, del Depto. de Didáctica, para buscar un mejor mecanismo para que los colaboradores académicos pasen a planta. Yo entiendo y la Directora Godoy hacía mención, que este es un problema que ya lo habíamos conversado en otras reuniones, de larga data de Los Ángeles, y por eso discúlpenme la expresión de planta piloto, lo que sucede que nosotros estamos preocupado de Los Ángeles porque ustedes tienen el 57% de la planta es colaborador académico, por lo tanto es un grupo acotado que nos permite trabajar en forma más cercana para buscar una solución que podamos traspasarla a nivel institucional.

Debo decirle Prof. Troncoso, que como responsable de la parte académica, yo no le puedo asegurar y sería un irresponsable, de decir que todos los colaboradores van a pasar a la planta, eso no se lo voy a decir, y porque, porque resulta que yo también tengo que velar por, no voy a decir la calidad, pero por el posicionamiento institucional, y eso tiene un impacto principalmente en las acreditaciones y en los rankings. Usted me dice los ranking es lo de menos, pero eso también posiciona a la universidad en el contexto nacional e internacional, esa es una responsabilidad grande de parte nuestra.

También usted detallo unos concursos que usted quería hacer, a mí me llama la atención, si bien desde la institucional estamos velando porque sean doctores, pero tampoco puedo hacer un llamado tan específico, que si yo hago un llamado tan específico como algo que detallo aquí usted, evidentemente que no lo voy a encontrar y podemos estar ahí haciendo cuatro llamado, porque un doctor con una especialidad y más encima especialista en neurociencia, eso sí que es difícil de encontrar, o sea con dos especialidades.

También hacerle ver que los perfiles, y en eso estamos velando desde la Dirección de Personal y de la Vicerrectoría, que los perfiles tienen que ser genéricos para apresurar el concurso lo más posible y buscar y tener una gran cantidad de postulantes y así de esa

forma seleccionar al mejor candidato que cumpla con el perfil más allá de lo específico posteriormente.

A mí no me cabe duda, lo que usted mencionaba de que los colaboradores académicos si tienen un compromiso con la institución, así como los académicos de planta, pero eso estará en consideración de la autoridad para tomar la medida adecuada, pero yo no puedo, porque ellos están con el compromiso soslayar mi responsabilidad con otro requerimiento institucional eso no lo puedo hacer. Yo siempre he dicho que lo que nosotros estamos viendo aquí es una solución a un problema, lo haremos con los colaboradores académicos, pero yo no les puedo asegurar que todos ingresan a la planta, eso también sería una irresponsabilidad de parte mía, porque yo creo que cualquier vicerrector que estuviera en este lugar.

Bueno el Prof. Abello hace mención ahí a académicos a plazo fijo, eso se lo voy a dejar a la Directora de Personal, yo creo que aquel profesional que tiene un segundo, tercer contrato eso es plazo indefinido, eso lo dice la ley y nosotros debemos respetar la ley, sí que existe alguna falencia en ese caso yo velare para que se haga cumplir.

Respecto del inglés online, debo hacerles un avance aquí, que estamos en evaluación del inglés online, vamos a ver si podemos ampliarlo y a través del Subdirector del Campus, que ha estado al tanto de algunos problemas que han habido con el inglés online, ya nos contactaremos para ver cuál es la mejor solución y que propuesta tiene usted respecto a eso.

El Prof. Novoa hacía mención del plan estratégico, lo felicito porque eso le aclara el trabajo y la proyección del departamento y eso esperaría uno de todas las unidades, y ya explique su inquietud del plan piloto, no es algo despectivo, sino que es un término para decir que estamos **agotado**, y partió por la urgencia que tienen ustedes, porque once años o más con esta situación, y lamento que se haya llegado a esto a través de muchas informalidades como se contaba aquí el Prof. Abello, en el sentido que entraban así y nadie sabía, porque era amigo de, conocido bueno, ustedes conocen más que uno como fue la realidad en su momento.

Esto es un problema institucional, yo les puedo mencionar que en la universidad, para que dimensionen el problema, hay alrededor de 540 y tantos colaboradores académicos aproximadamente, no es algo fácil, afecta a todas las facultades y yo diría que a la mayoría de los departamentos dentro de la Universidad de Concepción, cada uno tiene su especialidad, su punto diferente. Ahora si va a ser una planta docente, que hemos llamado nosotros, que no es algo que hemos inventado sino que existen otras universidades nacionales como internacionales, y que significa planta docente, que ese profesional o académico va a estar ligado solamente a la docencia, pero no solamente a hacer clases, tendrá que hacer investigación en docencia, vinculación, asistencia técnica, en principio, esa es la visión que tenemos como profesor, entenderán también que esto no es un trabajo solo de la vicerrectoría, esto habrá que llevarlo en su momento, esto como una propuesta al Consejo Académico y el Consejo Académico a través de una comisión veremos cómo damos una solución integral, es un trabajo participativo en su momento, va a tener que ser participativo, nosotros estamos tratando de levantar los insumos, cuáles son los problemas para poder después realizar las propuestas al consejo y trabajar en conjunto con ellos.

A la Prof. Laura Torres, ya algo le dije lo que significaba contrato indefinido, la Directora de Personal le dará respuesta después. Respecto a su consulta que pasa con los cargos desagregados, hay que reagregarlos, partí diciendo eso, lo primero que hay que partir haciendo aquí es reagregar todos esos cargos, lo primero que vamos nosotros a fijar la planta regular, sé que eso va a afectar a algunos, porque si yo he desagregado un cargo en cuatro, lo primero que tengo que hacer es eso y la planta regular es el concurso con grado de doctor y el objetivo es la planta, será docente como se llamará, es regularizar para incorporarlo a las actividades, yo diría regular la situación irregular que tiene este grupo de profesionales, tratarlo de traspasar, yo diría que pasen la valla hacia interior y no estén mirando o aportando desde afuera.

La Prof. Xeny Godoy, bueno hace un buen relato, nosotros asumimos visualizamos el problema que hay en Los Ángeles y hemos tomado la decisión de darle una solución pero integral a la institución, pero partimos con ustedes por la urgencia que hay en esa medida y ella relato porque sucedieron algunas situaciones que no voy a volver a mencionar.

El Prof. Vásquez, también hace mención ahí a algo que en ninguna forma nosotros hemos desconocido, cuando uno asume un cargo hereda lo bueno y lo malo hay que asumir y tratar de solucionar las falencias o situaciones y estamos en eso.

También hacía mención del problema que significa llamar a concurso con el grado de doctor, nuevamente ahí hay una responsabilidad institucional, nosotros no podemos disminuir el posicionamiento que tiene la institución por darle solución a un problema interno, nosotros tenemos que buscar el equilibrio entre dar la solución del problema pero mantener también el posicionamiento, ya buscaremos si a todos le exigimos doctor, algunos magister o tendremos algún grupo pequeño como profesional, no hay nada cerrado, por eso que cuando nosotros pedimos la información es respecto del plan estratégico que tiene el departamento y de cuáles son sus necesidades o requerimientos de recursos humanos para cumplir ese plan estratégico y hacia dónde quieren llegar y desarrollarse.

El Prof. Vásquez, hablaba también de un reglamento especial, tampoco le puedo adelantar nada si estamos todavía recién conversando de cómo vamos a buscar esa solución en conjunto.

El Sr. Vicerrector, indica que cree haber dado respuesta a casi todo, bueno queda poco, si no tuviera la oportunidad de tener la palabra de nuevo y tienen nuevamente consultas estamos dispuestos en enero a reunirnos las veces que sea necesario para ir dando respuestas, soluciones, aunque sean puntuales de repente por algún departamento yo no tengo problema si la agenda lo permite de conversar, pero entiendan que este es un problema institucional, lamento que se haya demorado tantos años y al demorarse tantos años no es una solución fácil, más allá que nosotros nos comprometimos en octubre del año pasado, pero nos tocó el estallido, después hubo una serie de interrupciones y en enero o marzo parece que teníamos una reunión y nos tocó el corona virus y desde ahí que la prioridades fueron otras en su momento, a pesar de que se siguió trabajando pero no al mismo ritmo, pero ya ahora en un estado de equilibrio podemos volver a enfrentar con más fuerza esta situación.

Ahora, también la consulta que hacia el Prof. Vásquez, si iba a hacer el 2021 la solución, vamos a tener una solución este año, cuál no le puedo decir nada todavía porque no es resorte solamente del vicerrector, sino que del Consejo Académico y si hay una implicancia

económica, tendrá que pasar también por el Directorio, entonces entiendan ustedes que hay una serie de etapas que cumplir, por eso que nosotros apurábamos el trabajo de parte de ustedes, para tener a lo menos una visión general, ahora vamos a tener algo más específico, para empezar a trabajar con los datos que nos han entregado empezar a tirar número que significa una solución u otra propuesta que tendremos que llevar en su momento a estas dos instancias superiores.

Les agradezco el trabajo realizado, los informes, el fin de semana tendré tarea para recabar bien la información porque en una próxima reunión quizás iremos a detalles más finos respecto a información que hay aquí, yo voy a tener una serie de consultas, ahora respecto de lo que quieren decir o que me aclaren algunos puntos, agradece también la participación y si me disculpan, todavía está un tiempo el vicerrector Quiroga y la Directora de Personal ellos continuaran con ustedes.

Antes desearles unas felices fiestas junto a sus familias, recuerden todas las restricciones que tenemos, sobre todo ustedes que están en cuarentena, nosotros estamos en fase dos, pero igual ser responsables, por lo que han visto en la prensa, de que pareciera que aquí, por lo menos en esta zona no ha sucedido nada, estamos muy normal, y no es así, y nos va a salir cara la irresponsabilidad, muchos no vamos a tener vacaciones por esa irresponsabilidad, más allá de los problemas pásenlo bien junto a sus familias y si no nos vemos que el próximo año sea bastante mejor, será hasta una nueva oportunidad, hasta luego.

La Sra. Patricia, indica que quedo algo pendiente que le encargo el vicerrector, si me permiten.

Primero quiero reconocer las palabras del Prof. Vásquez, porque él señaló justamente una de las trabas principales, que nosotros no habíamos visualizado, fuera de los números etc., existe un componente que señaló muy explícitamente y muy claramente.

Primero dijo *“esto significa desvincular a personas que hemos establecido algún lazo afectivo por largo tiempo, tenemos que ver cómo vamos a pagar las indemnizaciones porque en caso de que así sea, vamos a lo mejor contar con un puesto congelado por un tiempo, y algunas dudas que aclarar porque que vamos a hacer con ese puesto”*, en fin. Creo que ahí está una traba de personas que tienen que llevar a cabo los Directores de Departamentos y Directores de las Escuelas en este caso, entonces creo que en ese sentido nosotros necesitamos trabajar en conjunto con cada departamento, me refiero al aporte que nosotros podamos hacer desde la Dirección de Personal para afinar los detalles que decía el Vicerrector von Plessing, porque uno de los problemas mayores y que no tenemos entrenamiento y siempre esta es una etapa dolorosa por lo tanto hay que tomar conciencia de esa etapa, más allá de lo racional que podamos trabajar los números y los mapas ¿?????????????, **SE LE VA LA SEÑAL.**

Dicho eso también quiero decir que el Campus Los Ángeles, como ya se ha señalado, por este número importante de colaboradores académicos, tiene siempre un retraso en la planificación de su actividad académica, que es una responsabilidad ineludible de los Directores de Departamentos y los Directores de Escuelas, por lo tanto, este trabajo que señalaba la Prof. Xeny, afinado, nos ha hecho mirar hacia el interior responsablemente el desarrollo de nuestra disciplina u otra carrera que queremos tener en el tiempo y yendo a lo concreto, que también preguntaba el Prof. Vásquez, y creo que el Prof. Abello, si no me

equivoco, decía tenemos que volver a pedir que se contrate, bueno el contrato indefinido tal como lo explico el vicerrector von Plessing, ¿???????????????? **SE VA LA SEÑAL.**

En los casos que los profesores colaboradores académicos tengan un contrato indefinido, no es necesario volverlo a solicitar, sin embargo, si es necesario decir mire con cual no voy a seguir, si tiene sus derechos laborales se le pagaran la indemnización lo que sea, pero nosotros necesitamos aplicar la reglamentación, porque no podemos mantener en la planta o el pago, la cinta de pago de remuneraciones, aunque tuviese un contrato indefinido a una persona que los directores de departamentos o la decana o la directora del Campus, en un momento determinado diga esta persona no continua, en respuesta concreta ¿???????????? **SE VA LA SEÑAL** sea la situación que sea, hay que definir si a esas personas le damos continuidad o no, si es contrato indefinido, esas personas tienen su pago como corresponda, hasta que ustedes digan, a la persona la vamos de discontinuar, ya sea porque vamos a agrupar los cargos, como planteaba la profesora, o vamos a llamar a concurso, o vamos a continuar en esta circunstancia por el primer semestre o en fin. Esa información nosotros la precisamos para dar conformidad a los contratos, en concreto si la persona está indefinida no es necesario volver a ratificarla, pero si está indefinida o está a plazo fijo, nosotros necesitamos la información de continuidad o cese de las funciones.

La Dra. Godoy indica que tienen una carrera discontinuada que ha generado una planta en especial, que es muy querida por lo demás, pero que ella ha planteado la posibilidad de aceptar algún ofrecimiento que la institución le haga, respecto a que ella entiende que ya no se va a dictar la carrera, en ese caso uno tendría que desvincularla, hablar con ella, como tendría que ser la figura digamos.

La Sra. Patricia, señala que lo primero, nosotros prestamos toda esa asesoría, si usted me plantea el caso, yo busco los antecedentes, conversamos y buscamos la mejor forma de realizarlo, porque eso tiene también una situación humana y también un protocolo legal.

El Vicerrector Quiroga, indica que él también tiene que escapar a la otra reunión, pero quiere simplemente recalcar un par de aspectos, porque el vicerrector abordo con bastantes detalles la mayoría de sus inquietudes que considero legítimas, Patricia, aclaró también algunos puntos desde la perspectiva del Personal, ahora, lo que a veces siento, es que pareciera que tuviésemos como autoridades, en relación al Campus, proyectos que son distintos y la verdad que aquí hay un solo proyecto institucional, un proyecto en el que todos deberíamos estar comprometidos y que tiene que ver con el aseguramiento de la calidad y esta acreditación por siete años que tenemos que nos compromete precisamente a mantener un cierto estándar, eso determina que estos problemas que ustedes nos han planteado y que estamos buscando resolver, son problemas que claramente nos alejan de estos estándares y que tenemos que buscar entonces resolver de la mejor manera posible por el bien de la institución, sin olvidar que nuestro recurso fundamental son precisamente nuestros trabajadores y es precisamente nuestro personal, por lo tanto, lo que tenemos que hacer es movernos en las direcciones que sean necesarias, en las direcciones que sean correctas, intentando aprovechar de mejor manera el recurso que hemos logrado desarrollar y que ha sido importante para poder establecer los pilares de la actividad que desarrollamos, por lo tanto, hay muchas preguntas y muchas inquietudes que son bastantes particulares y respecto de las cuales tenemos que ir dando respuestas en forma conjunta, tanto para poder ir efectivamente resolviendo estos problemas que nos hacen incumplir con la legalidad vigente nos hacen alejarnos de los estándares que como institución deberíamos

presentar y que necesariamente tenemos que resolver, es el punto que me gustaría enfatizar.

La Directora agradece la intervención del Vicerrector Quiroga.

La directora manifiesta que se entiende que los dos vicerrectores están comprometidos con otra actividad así que lo dejamos en libertad vicerrector Quiroga, agradecerle la participación en esta reunión y esperamos que durante enero podamos generar, como dijo nuestro vicerrector von Plessing, una nueva reunión, ya con la lectura del análisis y para resolver algunos aspectos que puedan quedar en relación al trabajo que están desarrollando los Directores y Directoras de Departamentos.

Se retira el vicerrector Quiroga.

La directora le manifiesta a la Directora de Personal que no la deja en libertad porque se escuchó entrecortado su intervención y pudieran haber surgido algunas consultas porque hubo un momento en el cual se escuchaba muy muy entrecortado.

Se le cede la palabra al Dr. Andrés Troncoso.

El Dr. Troncoso, manifiesta que como el vicerrector von Plessing se retiró y también el Vicerrector Quiroga, quería haberles hecho una consulta y aclarar cuando dije buscar el mejor mecanismo de ingreso, pero aprovecho que está la Directora de Personal, a lo mejor puede transmitir, buscar el mejor mecanismo, era un poco lo que planteaba el prof. Vásquez, ósea readecuar la situación, y está pensando lo siguiente, los colegas del departamento de Didáctica llevan un tercio de su vida laboral afectiva en la Universidad de Concepción, por eso señalo ahí que hay que buscar el mejor mecanismo, solamente eso, gracias.

La Sra. Patricia indica que tiene problemas serios en la red y se cambia de un servidor a otro, pero de todas formas, pero en fin.

Le responde al Dr. Troncoso, que lo tiene muy claro y cree que tienen que entrar a afinar y les ofrece personalmente, a cualquiera de los directores, ya sea junto o separados, trabajar cada una de sus situaciones, si la directora así lo considera también, para poder ir despejando las dudas, analizarlo ya en los pequeños detalles, persona a persona, así que está disponible, en tanto termine la negociación colectiva, está a disposición.

La Directora agradece a todos y a todas la participación, cree que ha sido una reunión que nos ha permitido dilucidar bastantes dudas en relación al trabajo, dejar en claro que este es un trabajo que todavía aún queda mucho por desarrollar. Aceptar la propuesta a la Directora de Personal de un trabajo más dirigido en casos particulares, porque obviamente nosotros sabemos que hay realidades y visiones distintas en cada uno de los departamentos y la búsqueda de esta solución va a tener estos matices dependiendo de las orientaciones de cada uno y cada una de estos departamentos y sus directivos, así que muchas gracias a todas y a todos.

La directora le consulta al profesor Vásquez, que estaba solicitando intervenir.

El prof. Vásquez, indica que ante la consulta y agradezco la respuesta que me dio la Sra. Patricia, en el sentido de una pregunta que le vienen haciendo los colegas durante todo el año, esta figura de que ellos pueden contar con el sueldo de febrero, a los que legalmente

les corresponde, cree que va a ser el mejor regalo de navidad que les va a comunicar esta vez a ellos.

Ahora la pregunta concreta, a lo mejor más a la Directora Helen, como vamos a materializar esta no solicitud de estos contratos que tienen carácter de definitivo en el sentido de que en el infotrabajador ellos aparecen como fecha de término el 21 de enero, y si no se hace una petición o una instrucción directa de la Directora de Personal, van a seguir apareciendo así y como todo esto funciona por sistema ¿pasa algo.

La Directora de Personal responde que lo que se tiene que hacer es simplemente revisar los casos, le voy a enviar a la Directora, lo que nosotros tenemos en proximidades de término de contratos, ella los revisa con ustedes y me lo envía y lo que se da por solucionado lo solucionamos.

La Directora indica que solamente para terminar y como nosotros le solicitamos a los Directores de Departamentos y a la Directora, la planificación 2021, asumíamos que teníamos esa información también, así que la lista que nos envía la Directora de Personal cotejarla, porque ellos ya nos han manifestado cuales son los requerimiento 2021 en cada uno de los casos de los departamentos, así que estamos un poco más tranquilos que en otros años, ya que vamos a terminar el 2020 con una proyección de lo que va ser las necesidades docentes y la situación de cada académico de los distintos departamentos para el 2021.

La Directora de Personal se despide deseando unas felices fiestas, porque es seguro que no nos vamos a ver de aquí allá, pero ya nos encontraremos el próximo año probablemente.

La Sra. Directora, también les desea unas felices fiestas en cuarentena como ustedes saben estamos en una situación distinta en Los Ángeles, pero eso no impide que el ánimo de esta festividad con el sentido original de lo que es la Navidad nos permita compartir con nuestros seres más cercanos y para los más lejanos la tecnología nos va a ayudar.

Muchas gracias a todas y a todos y que tengan felices fiestas.

Finaliza la sesión a las 17:05 horas.