



**UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO**

# Informe de sistematización de Asamblea de Funcionarios/as administrativos/as

Metodologías para la Elaboración y Redacción de la Propuesta de Modificación de  
los Estatutos de la Universidad del Bío-Bío

Diciembre

Chillán-Concepción

**ESTATUTOSUBB**  
TRANSPARENTE PARTICIPATIVO TRIESTAMENTAL

## Índice de contenido

I.	Introducción .....	3
II.	Programa del encuentro .....	3
III.	Metodología .....	4
	a) Pizarras base y preguntas facilitadoras .....	4
	b) Participantes.....	5
	c) Plan de análisis .....	5
IV.	Resultados .....	6
	a) Misión.....	6
	b) Principios .....	7
V.	Bibliografía .....	11
VI.	Anexos .....	12
	1. Misión.....	12
	2. Principios .....	13

## I. Introducción

La universidad desde 2018 está trabajando a través de un proceso transparente, participativo y triestamental, que considera los procedimientos y metodología para elaborar y redactar la propuesta de modificación de los Estatutos de la Universidad del Bío-Bío.

Debido a la epidemia que afecta a nuestro país, el proceso, que en principio estaba programado para marzo y abril de 2019, ha experimentado retraso en atención a que, las condiciones sanitarias imperantes, impiden realizar las labores presenciales con mayor regularidad. A partir de lo anterior, se ha impuesto una modalidad de trabajo a distancia, para proteger la salud de los integrantes de la comunidad.

En este contexto, el Equipo Técnico Profesional Asistente, ha trabajado en adaptar la metodología a una modalidad de participación virtual intentando mantener el espíritu y los valores que impregnaron el diseño original, elaborado por la comisión metodológica para realizarse de forma presencial.

Las instancias diseñadas para la participación corresponden a consultas, asambleas, claustros y grupos focales. En el caso de las asambleas, se busca como principal objetivo compartir, discutir y validar distintas visiones sobre las materias relevantes para la propuesta de modificación de estatutos y posiciones representativas dentro de un estamento.

En este informe se encuentra la descripción y los resultados de la asamblea de funcionarios/as administrativos/as, celebrada el día miércoles 25 de noviembre desde las 16:00 h.

## II. Programa del encuentro

### ASAMBLEA DE FUNCIONARIOS/AS ADMINISTRATIVOS

**MIÉRCOLES 25 DE NOVIEMBRE 2020**

HORARIO	TEMA	DURACIÓN
16:00 – 16:15 h.	Bienvenida y explicación general de metodología de trabajo	15 minutos
16:15 – 16:30 h.	Contexto y etapa del proceso en desarrollo	15 minutos
16:30 – 17:55 h.	Espacio participativo de análisis de materias específicas y levantamiento de propuestas	85 minutos
17:55 a 18:00 h.	Cierre de jornada	5 minutos

### III. Metodología

La metodología establecida para el proceso de reforma indica que la realización de asambleas corresponde a cada una de las instancias de organización de estamentos y que para este proceso se propone considerar en ambas sedes: Asociaciones de Funcionarios/as y, de Académicos/as; Federaciones de Estudiantes; Agrupaciones de Jubilados/as; Centros de Titulados/as y por último, las que realicen agrupaciones insertas en la comunidad universitaria, que tengan al menos 2 años de antigüedad y un mínimo de 15 participantes, ambas condiciones demostrables.

Debido al contexto de pandemia en el que se encuentra el país, esta metodología fue ajustada a una modalidad virtual, ya que originalmente estaba diseñada para ejecutarse de forma presencial.

La metodología utilizada para la jornada de participación fue el “café del mundo”, que permite a los y las participantes rotar y aportar en distintos temas, de manera que la información recogida fuese validada tanto en grupos pequeños de trabajo, como también en plenaria. La recogida de la información se hizo a través de pizarras interactivas manipuladas por los/as facilitadores/as de cada grupo pequeño de trabajo.

Es importante mencionar que existieron dificultades para la entrada de participantes, ya que la metodología está pensada para un máximo de integrantes por grupo, los cuales no pudieron dar abasto debido a la gran convocatoria. De todas maneras, se ofreció realizar una segunda asamblea de funcionarios/as administrativos/as para todas las personas que no pudieron ingresar a la reunión.

#### a) Pizarras base y preguntas facilitadoras

Ilustración 1 Misiones PGDU y Ley 21.094



Para facilitar la discusión se presentaron nubes de palabras de los textos establecidos por el PGDU y la Ley 21.094 para la misión. Luego de compartir con los participantes las nubes de palabras, se introdujo siguiente la pregunta:

**¿qué otros elementos agregarían a la misión?**

Ilustración 2 Principios de Ley 21.094-DFL4 y Valores de PGDU



En el caso de los principios, se presentaron dos nubes de palabras, una referida a los conceptos que establece a la propuesta de Estatuto emanada desde el Ministerio y la Ley 21.094, y la otra referida a los valores establecidos por el PGDU. Luego de compartir con los/as participantes las nubes de palabras, se introdujo la siguiente pregunta:

**¿qué otros principios agregarían a los ya expuestos?**

### b) Participantes

Se integraron a la reunión un total de 50 personas durante toda la reunión (sin contar al equipo de facilitación). De ellas, muchas tuvieron problemas de conexión y se salieron de la sesión. Se llevaron a cabo 4 grupos de trabajo: dos de misión y dos de principios.

### c) Plan de análisis

Para el plan de análisis usaremos “Teoría Fundamentada” (Glaser & Strauss, 1967) debido a la flexibilidad que ésta posee para la sistematización, codificación y análisis de los datos. Este tipo de análisis constituye una propuesta general para el análisis cualitativo, que es lo que necesitamos para obtener información útil, clara y oportuna, en consideración del tiempo que disponemos.

A partir de esta “teoría fundamentada” surgirán aspectos emergentes que serán sistematizados en categorías y subcategorías que devienen en el análisis cualitativo de los datos. Se comenzará con una codificación abierta (Coleman y Unrau, 2005), hasta saturar la información. Con ello, se concretará la descripción de los conceptos surgidos en un contexto particular, como es, en este caso, la particularidad de las apreciaciones de los/as funcionarios/as administrativos con respecto a las materias estatutarias que eventualmente se plasmarían en los estatutos de la Universidad del Bío-Bío.

La información será extraída desde las pizarras virtuales con las que se trabajaron en los talleres virtuales-participativos, ya que son validadas doblemente por las personas que participan en él: durante el trabajo de grupos y durante la plenaria. Sin embargo, se tiene como material de consulta la grabación de la plenaria para complementar los sentidos que le otorgaron a las tarjetas los/as participantes.

## IV. Resultados

### a) Misión

En cuanto a la misión, las tarjetas respondieron principalmente a la pregunta “¿Qué otros elementos agregaría a la misión?”, dando a lugar a dos categorías principales que son descritas a continuación:

#### **1) Situación del y la funcionaria administrativa:**

Los/as participantes mencionan reiteradamente que no aparecen mencionados/as dentro de la misión de la universidad. En este sentido, llaman a hacer una profundización del que consideran un valor importante de la universidad, la **triestamentalidad**. Para ello, destacan los siguientes elementos:

**1.1 La democracia y participación:** Los/as participantes señalan la necesidad de tener una misión que considere la democracia como un elemento central, además de comentar la necesidad de ejercer una democracia permanente para que el estamento pueda estar –y sentirse- más representado.

**1.2 Rol de los administrativos/as en la formación de los/as estudiantes o formación compartida:** Los/as participantes señalan que la experiencia estudiantil se enmarca dentro de una comunidad universitaria, donde toman parte en la labor de formación, secretarías, auxiliares, técnicos y administrativos/as en general. Por lo tanto, la misión debería reconocer su papel dentro de la universidad en cuanto a la formación de estudiantes.

**1.3 Oportunidad Transversal:** Establecen que como estamento deberían tener facilidades para poder optar a un perfeccionamiento más calificado, donde se obtengan grados (Mg., Ph.), ya que consideran que es un bien para la universidad estar más capacitados/as para ejercer sus labores. De esta manera, albergar en los estatutos que existan oportunidades transversales que contemplen tanto a los funcionarios que tienen un vínculo más estable con la universidad (planta y contrata) como a los funcionarios con convenios a honorarios, permitiéndoles una “movilidad social” dentro de la universidad.

**1.4 Reconocimiento de la carrera funcionaria:** Asimismo y en relación a la categoría anterior, se menciona que debe haber un reconocimiento a la carrera funcionaria del estamento

administrativo, es decir, a la trayectoria y perfeccionamiento del funcionario/a en el área de desempeño.

**2. Elementos a agregar en la misión:** A partir de la pregunta, emergieron diversos conceptos que el estamento consideraba importantes de incluir en la misión.

**2.1 Valoración de la dignidad humana:** Referido al trato de los miembros de la comunidad universitaria.

**2.2 Compromiso territorial:** Adquirir explícitamente un compromiso social y ambiental (holístico).

**2.3 Elementos que debieran precisarse de la misión:**

- **Inclusión:** Considerar inclusión en un sentido amplio. Además, explicitar la accesibilidad universal, entendida como inclusión-ambientes comunes de participación.
- **Equidad:** profundizar a qué equidad se refiere, pues también mencionan que les gustaría tener equidad en su participación como estamento.

**2.4 Elementos que debieran agregarse:** Los siguientes aspectos no tuvieron tanto desarrollo por parte de los participantes, sin embargo, fueron nombrados por ellos y ellas:

- Interculturalidad
- Universidad con auto-crítica
- Moderna, que se adapta a los nuevos tiempos
- Que forme de manera integral
- Libertad de investigación

## b) Principios

Las tarjetas de los aportes en cuanto a los principios responden principalmente a la pregunta “¿Qué otros principios agregarían a los ya expuestos?”, dando a lugar a variadas categorías con distinto nivel de profundidad. Las grandes categorías y principios están marcadas en negritas, mientras que, cuando existen principios y valores dentro de una categoría más grande, son marcadas con cursivas.

- 1. Reconocimiento de la trayectoria:** Esta categoría remite a la situación de los/as funcionarios/as administrativos/as. Esto se expresa, según los/as participantes, en que todos los funcionarios/as puedan tener las herramientas necesarias (así como los docentes) para el reconocimiento de su carrera. Esta categoría también se relaciona con la siguiente, que aborda el reconocimiento a la carrera funcionaria que se debería establecer como un derecho.
- 2. Integrar los principios como derechos:** Los/as participantes establecen que los principios deberían ser integrados a los estatutos como un derecho, de esta manera evidencian los siguientes:

**2.1 Movilidad social:** relación que existe entre el rol de la universidad con la *movilidad social* y el *derecho a la carrera funcionaria*. El resultado de esta relación sería la *movilidad dentro de la universidad* para los/as funcionarios/as administrativos/as.

**2.2 Reconocimiento de funcionarios/as honorarios:** Esta subcategoría se comprende como el deseo de los/as participantes por terminar con la discriminación hacia los funcionarios/as con convenio a honorarios.

**2.3 Respeto a los derechos laborales:** Se expresa la necesidad de establecer como principio el respeto hacia los derechos laborales de cada trabajador/a.

**2.4 Educación gratuita:** Por último, mencionan que la educación gratuita debería estar contemplada como un derecho y que la Universidad del Bío-Bío tiene una fuerte responsabilidad en esto por su carácter estatal.

### 3. Principios propuestos y desarrollados:

**3.1 Democracia y participación:** Este principio es entendido como la promoción del *pluralismo* y la *participación democrática y efectiva* dentro de la universidad reconociendo el aporte que realizan los tres estamentos.

**3.2 Relación con el entorno:** comprendiendo que la universidad es una comunidad “universal”, por lo tanto, debe desarrollar mayor relación con su entorno. Esto se relaciona con la siguiente categoría.

**3.3 Respeto a los derechos humanos y a los convenios internacionales:** Tener presente los derechos humanos y los convenios internacionales a los que está suscrito el país para el quehacer de la universidad. Relacionado a esta categoría también se encuentra el *respeto por la naturaleza* y la preocupación que debe *tener la universidad por el bienestar de su entorno*.

**3.4 Ética:** Comprendida como una ética transversal a todos los estamentos que abordaría otros valores como *integridad, honestidad, transparencia, rectitud e imparcialidad*.

**3.5 Equidad:** Se establece que se debe profundizar en la universidad el valor de la equidad, comprendida como facilitar la *igualdad de oportunidades* y el *pluralismo*.

**3.6 Investigación:** Este principio generó controversia puesto que algunos/as participantes consideraron que esto correspondía más bien a la misión. De todas formas, los/as participantes reconocieron la investigación como un principio fundamental para el desarrollo de la universidad. Finalmente, se comentó que la libertad de investigación iría comprendida en el principio de *libertad de cátedra*.

- 3.7 Inclusión en todas las áreas:** Esto referido a *interculturalidad* y *discapacidad*, entre otras. Además, se precisa por los/as participantes la necesidad de *accesibilidad* que deberían tener las clases o a plataformas disponibles de la universidad a las cuales acceden personas en situación de discapacidad.
- 3.8 Compromiso:** Los participantes destacan el compromiso que tiene el estamento con la universidad y estiman beneficioso que ese compromiso sea traspasado y compartido por el resto de los estamentos.
4. **Valores que se desean para la convivencia universitaria:** Alguno de estos principios fueron completamente desarrollados, pero la característica común que comparten es que corresponden a valores y principios que consideran los/as participantes para la mantener la armonía universitaria. Entre ellos se encuentran los siguientes:
- **Resiliencia,**
  - **Altruismo,**
  - **Solidaridad,**
  - **Respeto por el tiempo y espacio de los demás,**
  - **Compañerismo,** comprendido como la *solidaridad* en la repartición del trabajo y la *colaboración*, la cual, establecen los/as participantes, debe potenciarse en contexto de pandemia.
5. **Principios que la universidad debiera promover:** Los siguientes principios fueron mencionados, sin embargo, no fueron profundizados o mayormente discutidos:
- **Empatía**
  - **Pensamiento crítico**
  - **Responsabilidad**
  - **Celeridad**
  - **Equidad de género**
  - **Justicia Social,** comprendida como *igualdad*.
  - **Creatividad**
  - **Innovación**
  - **Flexibilidad,** comprendida como disposición y tolerancia a los cambios.

## V. Conclusiones

En cuanto a la misión, por un lado, se mencionan diversos conceptos que debieran estar presentes tales como la valoración de la dignidad humana, el compromiso territorial, la Interculturalidad, la auto-crítica, modernidad, formación integral y la libertad de Investigación. Por otro lado, los participantes consideraron que deberían precisarse los conceptos de inclusión y equidad.

Referido a los principios, hubo conceptos que se discutieron más que otros, y entre ellos, algunos principios que se quisieran establecer como derechos, tales como el respeto a los derechos laborales, derecho a la carrera funcionaria y el derecho a la educación gratuita. Por otro lado, establecían como principios la democracia y la participación, la relación con el entorno, el respeto por los DDHH y los convenios internacionales, la ética, la equidad, la investigación, la inclusión, el compromiso, la resiliencia, el altruismo, la solidaridad, el respeto por el tiempo y espacio del otro, el compañerismo, la empatía, el pensamiento crítico, la responsabilidad, la celeridad, la equidad de género, la justicia social, la creatividad, la innovación y la flexibilidad.

En ambos, tanto en misión como principios, se repite el deseo por el reconocimiento a la carrera funcionaria y a la trayectoria, como también terminar con la discriminación hacia los trabajadores/as con convenios a honorarios y la movilidad social. Junto a ello, se expresa el deseo de una mejor convivencia en la comunidad universitaria, estableciendo principios y valores para promoverla.

En este sentido, todos los aportes realizados por los/as participantes, tienen profunda relación con la situación de su estamento y el rol que consideran tiene la Universidad. Por lo anterior, es relevante que los/as comisionados/as establezcan cuáles serán recogidas en los estatutos y cuáles podrían ser recogidas posteriormente en reglamentos internos.

## VI. Bibliografía

- Coleman, H., y Unrau, Y. A. (2005). *Social Work: Research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches*. New York: Oxford University Press
- Procedimiento y Metodología para la Elaboración y Redacción de la Modificación de los Estatutos de la Universidad del Bío-Bío. Documento metodológico disponible en dossier de Comisión Redactora.
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine Press.

## VII. Anexos

### 1. Misión



