



INFORME DE GESTION 2010

DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

El presente documento entrega una síntesis de los hechos, avances y resultados más relevantes ocurridos durante el año 2010 bajo la gestión de la dirección.

HECHOS RELEVANTES:

1. *Negociación Colectiva:*

Durante el mes de octubre de 2010 concluyó con éxito un nuevo proceso de negociación colectiva, el cual estableció las condiciones de trabajo para los más de 750 trabajadores sindicalizados de la Universidad, para el período comprendido entre octubre de 2010 y septiembre de 2012.

2. *Reestructuración Dirección de Recursos Humanos y Servicios:*

Con el fin de mejorar la calidad de los servicios y la eficiencia de los procesos, la Dirección de Recursos Humanos y Servicios se dividió en una Dirección de Recursos Humanos, a cargo de los procesos de gestión de personas, y una Dirección de Operaciones y Servicios, a cargo de los servicios generales que la Universidad provee.

3. *Renovación del sistema informático de gestión del personal:*

Durante 2010 se llevó a cabo el proceso de licitación y adjudicación para la renovación del nuevo sistema de gestión del personal, el cual será implementado en el curso de este año y se espera que entre en funcionamiento en 2012. Con una inversión de MM\$ 100 (MM\$ 53 en 2010), el sistema, además de administrar la información de las personas y el pago de remuneraciones, permitirá administrar los procesos de reclutamiento, selección, evaluación de desempeño y mejorar la plataforma de información para la toma de decisiones de la administración central.

4. *Decesos 2010 – Mayo 2011.*

Nombre	Unidad	Escalafón	Cargo	Fecha_Término
Renato Allende Olivares	Inst. Estadística	Académico	Profesor Adjunto	31-03-2011
Jorge López Tittus	Esc. Ing. Industrial	Académico	Profesor Titular	28-02-2011
Carlos Ortiz Ortiz	Esc. Ing. Mecánica	Administrativo	Encargado Pañoles	21-07-2010
Eduardo De la Ribera Barrera	Esc. Educ. Física	Académico	Profesor Auxiliar	08-04-2010
Juan Torres Marambio	Bibl. Mayor Cs. Básicas	Biblioteca	Asist. Biblioteca	30-06-2010

A. BENEFICIOS PUCV:

La Universidad ha orientado su sistema de beneficios hacia sus trabajadores en las áreas de salud y previsión social entregando beneficios que en 2010 superaron los MM\$1.440. A continuación se revisan los beneficios más significativos:

1. Exención de aranceles y becas de estudios técnicos.

En 2010 la cantidad de hijos de profesores y funcionarios que se vieron beneficiados por la exención de aranceles para carreras de pregrado de la Universidad, fue de 120 alumnos, con un aporte de la Universidad de MM\$ 495, superior en 20% al entregado en 2009 (MM\$413).

Por otra parte, se benefició a 8 funcionarios y 8 hijos de funcionarios con los beneficios de beca de estudios técnicos que otorga el CFT UCEVALPO y el establecido bajo el convenio colectivo, por un monto anual de MM\$ 8,5.

2. Seguros.

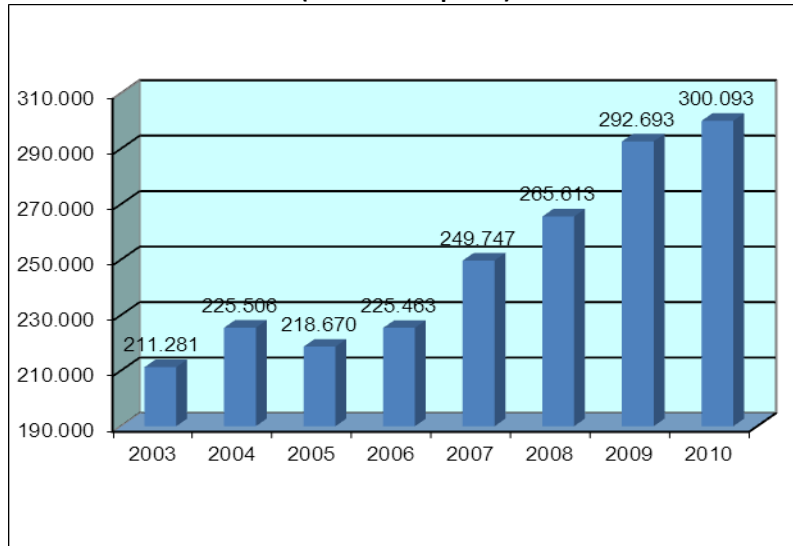
La Universidad mantiene para su personal académico y no académico un seguro de vida y otro para cubrir enfermedades catastróficas con condiciones preferentes, por las cuales las personas pueden seguir contando con los beneficios del Seguro de Salud luego de haberse jubilado y hasta los 90 años de edad, a costo del beneficiario.

A diciembre de 2010, la cantidad de beneficiarios inscritos era de 1.431 titulares (vida y enfermedades catastróficas) y 668 adicionales (enfermedades catastróficas). Los reembolsos totalizaron MM\$76 y beneficiaron a 163 personas.

3. Beneficios Sistema de Bienestar.

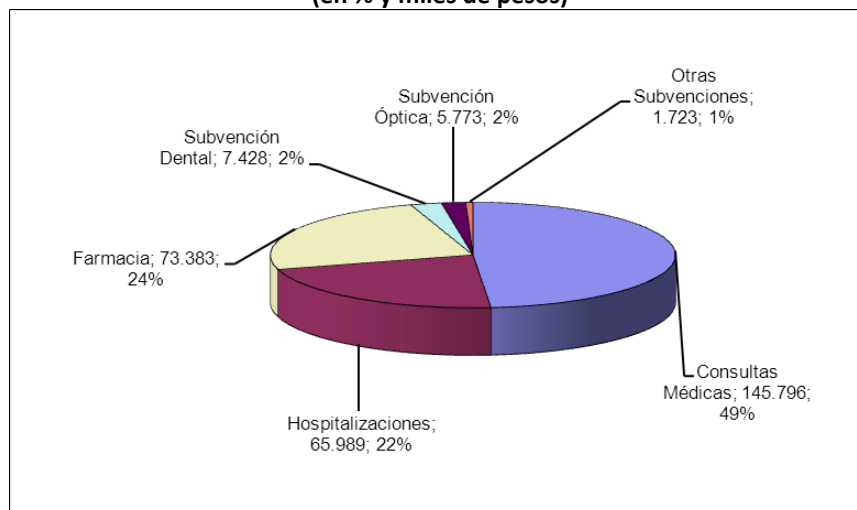
El sistema de bienestar del personal, que a diciembre de 2010 tenía alcanzó un número de 1.235 socios, entregó beneficios por un monto total de MM\$ 300 entre todas sus prestaciones, suma que creció un 3% respecto de 2009 (véase gráfico N°1)

Gráfico N°1
Beneficios entregados por sistema de Bienestar 2003 – 2010
(en miles de pesos)



En 2010 el ítem que concentró la mayor proporción de beneficio fueron los reembolsos de consultas médicas, gastos de farmacia y de hospitalizaciones (véase gráfico N°2)

Gráfico N°2
Distribución de beneficios del sistema de Bienestar año 2010
(en % y miles de pesos)



4. Prestaciones de salud directas y promoción vida saludable.

En forma bianual la Universidad promueve y da facilidades para la ejecución de exámenes preventivos de salud, en forma gratuita para aquellos trabajadores mayores de 40 años, que sean socios o adherentes de alguna de las dos organizaciones sindicales. Esta actividad se efectuó en 2009, operativo que benefició a 232 personas con un aporte de la universidad de MM\$26.

Por otra parte, la Universidad pone a disposición de todos sus colaboradores un servicio de atención básico de salud, por el cual se da atención de primeros auxilios en casos de accidentes de baja complejidad, ejecución de exámenes simples (glicemia, colesterol, etc.) y se facilita un espacio para que se atiendan consultas médicas. En 2010 se ejecutaron 530 prestaciones.

A partir de los acontecimientos epidemiológicos sucedidos en la época invernal de 2009 y 2010, la Universidad ejecutó ambos años una campaña de vacunación voluntaria para afrontar los riesgos derivados de la influenza AH1N1.

5. Sala Cuna.

Durante 2010 hicieron uso de este beneficio 51 funcionarias, entregándose un monto equivalente que alcanzó MM\$48.

La contribución promedio anual por funcionaria alcanzó en 2010 la suma de M\$942.

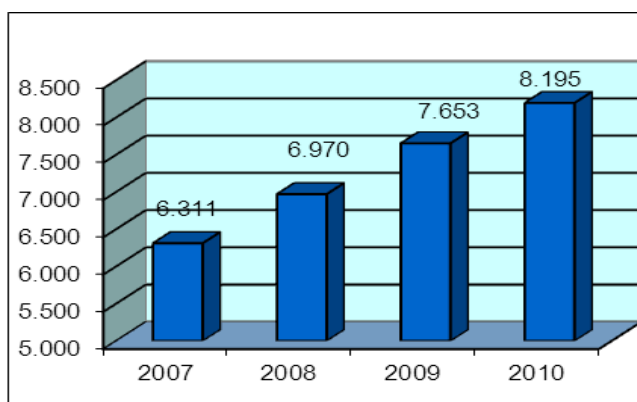
6. Depósitos convenidos.

La Universidad mantiene dos modalidades de depósito convenido, uno con fines previsionales y el otro dentro del programa habitacional.

En la modalidad con fines previsionales¹, participaron 226 funcionarios durante 2010, cantidad que aumentó en un 8.7% respecto de 2009. El monto aportado por la Universidad fue de MM\$ 8,2 (véase gráfico N°3).

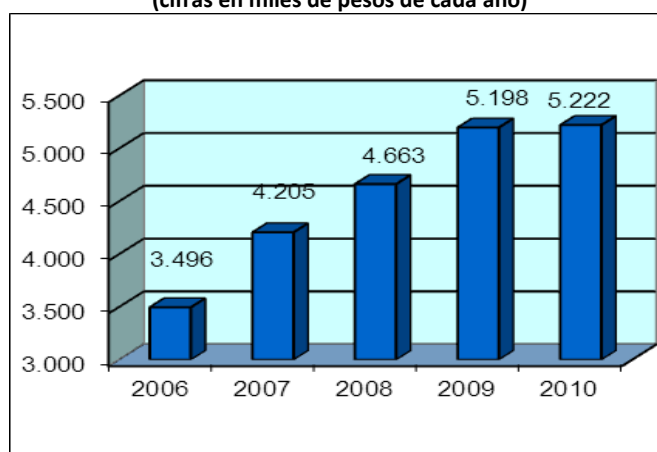
¹ Este convenio se inicia en 2006.

Gráfico N°3: Depósito Convenido con fines previsionales
Evolución de los aportes de la Universidad 2007 – 2010
 (cifras en miles de pesos de cada año)



Por otra parte, en el convenio de depósito convenido con fines habitacionales se acogieron 59 funcionarios (23% más que en 2009) y el aporte de la Universidad fue de MM\$ 5,2. En el gráfico N°4 se muestra la evolución del aporte de la Universidad para estos fines.

Gráfico N°4: Depósito Convenido con fines habitacionales
Evolución de los aportes de la Universidad 2006 – 2009
 (cifras en miles de pesos de cada año)



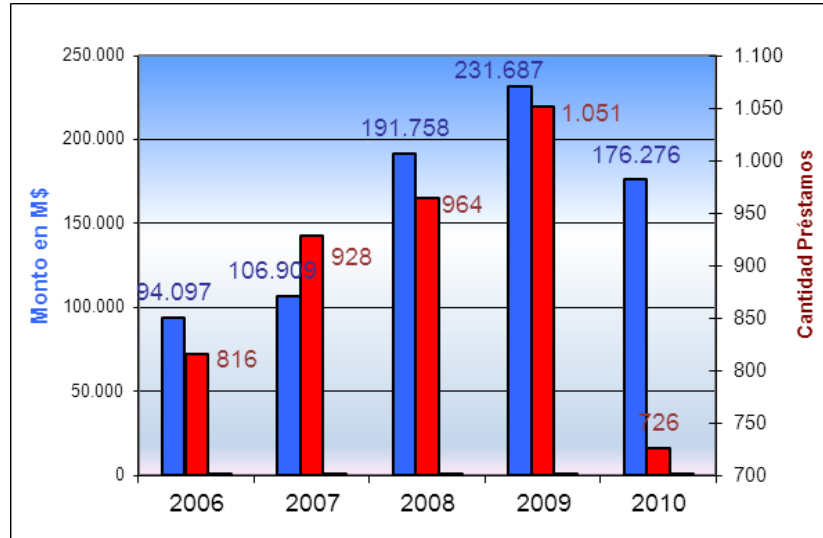
Cabe señalar que ésta última modalidad se inserta dentro del Programa Habitacional, el cual incorpora en forma adicional al convenio de depósito convenido, apoyo económico y asesoría a los funcionarios para adquirir, reparar o ampliar su vivienda.

7. Préstamos.

La institución mantiene una política de apoyo a los trabajadores que se adscriben al Programa Habitacional y a aquellos que por imprevistos derivan en situaciones de emergencia, mediante préstamos para los fines respectivos. En 2010, se cursó un total de 726 préstamos por un total

de MM\$ 176. Un 55% corresponde al beneficio enmarcado en el Programa Habitacional. Los gráficos 5 muestra la tendencia del beneficio en los últimos años.

Gráfico N°5: Préstamos
Evolución 2006 – 2010
 (Montos en miles de pesos de cada año)



8. Asistencia social y previsional.

La Universidad dispone de un servicio de atención social para los funcionarios, por el cual se asesora, orienta y apoya tanto al funcionario como a su grupo familiar, buscando un adecuado balance entre sus necesidades personales, familiares y su vida laboral. En 2010 se ejecutaron 1.698 prestaciones.

Por otra parte, se asesoró a 51 funcionarios en las áreas previsionales de salud, sistemas de pensiones y seguros.

9. Beneficio de subvención de los primeros 3 días de licencia médica.

La Universidad beneficia a sus trabajadores subvencionando la remuneración de los tres primeros de licencia médica que, según la legislación vigente, no están cubiertos. En 2010, el monto subvencionado fue de MM\$25.

10. Actividades de entretenimiento y esparcimiento.

La Universidad hace manifiesta su preocupación por las personas apoyando diversas actividades extra laborales que contribuyen a la mantención de un clima de compañerismo y camaradería. A las ya tradicionales actividades masivas de día del trabajador UCV, fiesta criolla, tarde navideña, día de la Secretaria, aportes a aniversarios de las organizaciones sindicales y de

deporte laboral, se adicionó desde 2010 la organización y desarrollo de una actividad cultural para el personal. El aporte de la Universidad superó los MM\$45 en 2010.

B. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Universidad canaliza su preocupación por el mejoramiento de las capacidades y competencias de sus colaboradores a través medio del uso intensivo del sistema de franquicia tributaria administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en virtud del cual se ha capacitado a un promedio de 926 personas anualmente entre 2006 y 2010, con una inversión media de M\$75 anual por persona capacitada. Siguiendo esa línea de acción, se mantiene activo un Comité Bipartito de Capacitación, instancia formal amparada en la Ley N° 19.518², que convoca a representantes de la organización y de los trabajadores con el fin de evaluar y consensuar los programas de formación ocupacional, y que a la vez permite incrementar en un 20% el monto sujeto a la franquicia tributaria.

En el año 2010 los recursos utilizados alcanzaron un monto de MM\$65 equivalente a 4.373 horas de formación.

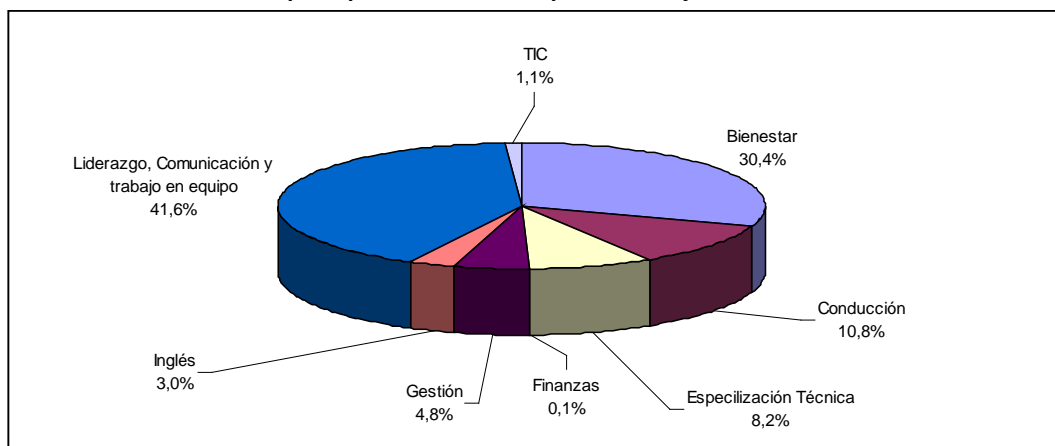
La siguiente tabla muestra la cantidad de funcionarios capacitados y los montos destinados a capacitación desde 2005 a 2009. EL gráfico 6 indica la distribución de los tipos de cursos que se ejecutaron en 2009.

Tabla 1
Personas capacitadas vía SENCE y monto utilizado en la capacitación

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Personas capacitadas	Total	704	579	1050	916	1274	813
	Académicos	7	4	2	4	6	5
	No académicos	697	575	1.048	912	1.268	808
Monto Capacitación (M\$)	Total	70.499	66.166	75.192	68.579	87.828	64.885
	Académicos	1.339	632	147	681	599	2.295
	No académicos	69.160	65.534	75.045	67.898	87.229	62.590

² Ley que fija el estatuto de capacitación y empleo.

Gráfico N°6
Distribución por tipos de curso de capacitación ejecutados en 2009



C. EVALUACIÓN DEÑ DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño en 2010 fue aplicada entre los enero y abril de 2011, por lo que sus resultados no están disponibles La tabla siguiente muestra los resultados generales en el período comprendido entre 2004 y 2009.

Tabla 2
Resultados generales de procesos de evaluación de desempeño del personal no académico

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Porcentaje personas evaluadas con calificación entre Muy Buena y Buena	99,8	99,6	99,6	99,7	94,3	86,8
Porcentaje de personas evaluadas con calificación Regular y Mala	0,2	0,4	0,4	0,3	5,7	13,2

D. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Por medio de la ejecución de los planes de inducción y capacitación de funcionarios³, la acción coordinada con el Instituto de Seguridad del Trabajo y los Comités Paritarios (IST) con relación a la detección de peligros potenciales en los diversos lugares de trabajo de la Universidad, y la aplicación de medidas preventivas en ellos, la Universidad ha logrado mantener la tasa de siniestralidad dentro del rango más bajo, condición que le ha significado mantener la cotización mínima exigida por el decreto supremo N° 67, esto es el 0,95%, para el período 2010 – 2011.

³ Corresponde a planes anuales que incluyen entrenamiento en primeros auxilios, autocuidado, uso de extintores, seguridad en laboratorios, prevención de riesgos agrícolas, investigación de accidentes, entre otros.