



## INFORME DE GESTIÓN 2011

### DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente documento entrega una síntesis de los hechos, avances y resultados más relevantes ocurridos durante el año 2011 bajo la gestión de la dirección.

#### HECHOS RELEVANTES:

##### **1. Implementación 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 comenzó su implementación en 2011. Esta implementación incluye 3 fases, esperándose que las dos primeras estén concluidas en 2012.

La inversión estimada en la fase 1 desarrollada en 2011 alcanzó los M\$ 34.249.

##### **2. Decesos 2010 – Mayo 2011.**

Nombre	Unidad	Escalafón	Cargo	Fecha Deceso
ALLENDE OLIVARES RENATO PATRICIO	INSTITUTO DE ESTADISTICA	ACADEMICO	PROFESOR	24-03-2011
DIAZ CORDOVA PATRICIO SEBASTIAN	DIRECCION DE BIBLIOTECA	ADMINISTRATIVO	JEFE DE SECCION ADMIN.	17-05-2011
LOPEZ TITUS JORGE JUAN	ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL	ACADEMICO	PROFESOR	17-02-2011
PINTO UGARTE ROGELIO	COLEGIO RUBEN CASTRO	SERVICIOS	RECEPCIONISTA	29-04-2012

##### **3. Difusión Sistema de Beneficios.**

Durante se comenzó la implementación de un Plan de difusión de los beneficios para el personal académico y no académico de la Universidad. Se ejecutaron 3 charlas en unidades académicas, reprogramándose para 2012 producto de los acontecimientos que significaron la suspensión de actividades producto de la toma de recintos universitarios.

#### **4. Actualización de perfiles de Cargo.**

Durante el segundo semestre de 2011 se dio inicio al proyecto de implementación de un sistema de gestión del desempeño para el personal directivo de la Universidad, completándose la primera etapa que consistió en el levantamiento de las descripciones de cargos de aproximadamente 40 cargos de directivos y Jefaturas. Este proyecto continuará en 2012 abordando el diseño de un sistema de incentivos y medición del desempeño.

### **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 2011 superaron los MM\$1.440. A continuación se revisan los beneficios más significativos:

#### **1. Exención de aranceles y becas de estudios técnicos.**

En 2011 la exención de aranceles por la para carreras de pregrado de la Universidad de hijos de profesores y funcionarios totalizó un aporte de la Universidad de MM\$ 408.

Por otra parte, se benefició a 12 funcionarios y 12 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 M\$ 8.943.

#### **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 2011, la cantidad de beneficiarios inscritos era de 1.484 titulares (vida y enfermedades catastróficas) y 704 adicionales (enfermedades catastróficas). Los reembolsos totalizaron M\$90.112 y beneficiaron a 184 personas.

#### **3. Beneficios Sistema de Bienestar.**

El sistema de bienestar del personal, que a diciembre de 2011 tenía un número de 1.284 socios, entregó beneficios por un monto total de M\$ 301.349 entre todas sus prestaciones, suma que creció un 0,5% respecto de 2010.

En 2011 el ítem que concentró la mayor proporción de beneficio fueron los reembolsos de consultas médicas (50%), gastos de farmacia (24%) y de hospitalizaciones (22%)

#### **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 los sindicatos. Durante el año 2011, considerando el período de inactividad producto de la toma de algunos de los recintos universitarios, 215 personas ejecutaron sus exámenes, con un aporte de la universidad de M\$11.677.

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 2011 se ejecutaron 482 prestaciones.

Finalmente, la Universidad desde 2009 viene ejecutando campañas de vacunación voluntaria para afrontar los riesgos derivados de la influenza AH1N1. En 2011 se vacunaron 240 funcionarios.

#### **5. Sala Cuna.**

Durante 2011 hicieron uso de este beneficio 36 funcionarias, entregándose un monto equivalente que alcanzó M\$ 43.857.

La contribución promedio anual por funcionaria alcanzó en 2011 la suma de M\$1.219.

#### **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 previsionales<sup>1</sup>, participaron 221 funcionarios durante 2011, siendo el aporte que la Universidad hace para tales efectos, la suma de M\$8.561.

Por otra parte, en el convenio de depósito convenido con fines habitacionales se acogieron 67 funcionarios (13% más que en 2010) y el aporte de la Universidad fue de M\$ 6.746.

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.

<sup>1</sup> Este convenio tuvo inicio en 2006.

## **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 568 préstamos por un total de MM\$ 158.

## **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 2011 se ejecutaron 152 prestaciones.

Por otra parte, se asesoró a 48 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 días de licencia médica que, según la legislación vigente, no están cubiertos. En 2011, el monto subvencionado fue de MM\$26.

## **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. Entre estas actividades se encuentran las más tradicionales, como el Día del trabajador UCV, la fiesta criolla, la tarde navideña, día de la Secretaria. Las condiciones derivadas del conflicto estudiantil y la toma de recintos universitarios entre junio y octubre de 2011 impidieron la ejecución de la fiesta criolla, sin perjuicio que la Universidad igualmente enteró a cada sindicato los fondos comprometidos para la ejecución de dicha actividad.

Los fondos aportados por la Universidad totalizaron en 2011 la suma de M\$25.699.

## **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\$72 anual por persona capacitada. Siguiendo esa línea de acción, se mantiene activo un Comité Bipartito de Capacitación, instancia formal amparada en la Ley N° 19.518<sup>2</sup>, 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.

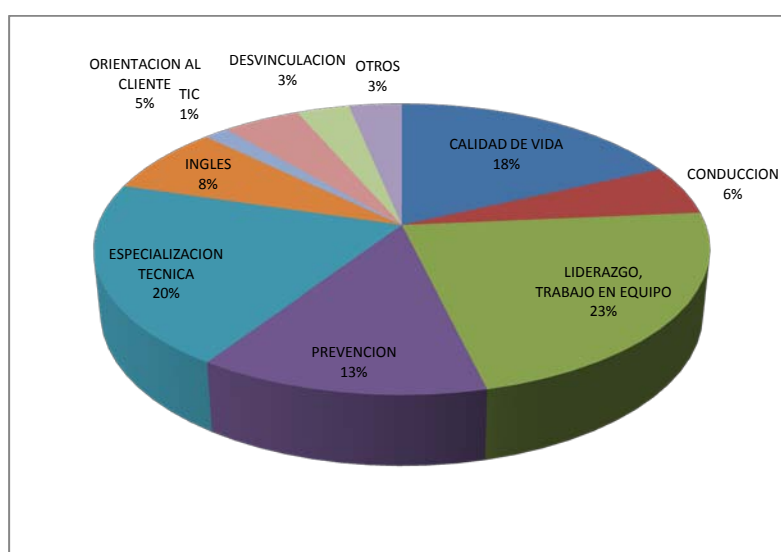
En el año 2011 los recursos utilizados alcanzaron un monto de MM\$96 equivalente a 6.068 horas de formación, indicador que muestra un incremento de 38% respecto del año 2010, explicado principalmente por las circunstancias de paro en las actividades que permitieron insertar actividades de capacitación adicionales a las posibles en condiciones de normalidad.

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.

**Personas capacitadas vía SENCE y monto utilizado en la capacitación**

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Personas capacitadas	<b>Total</b>	<b>704</b>	<b>579</b>	<b>1050</b>	<b>916</b>	<b>1274</b>	<b>813</b>	<b>924</b>
	Académicos	7	4	2	4	6	5	7
	No académicos	697	575	1.048	912	1.268	808	917
Monto Capacitación (M\$)	<b>Total</b>	<b>70.499</b>	<b>66.166</b>	<b>75.192</b>	<b>68.579</b>	<b>87.828</b>	<b>64.885</b>	<b>96.359</b>
	Académicos	1.339	632	147	681	599	2.295	475
	No académicos	69.160	65.534	75.045	67.898	87.229	62.590	95.884

**Gráfico N°6**  
**Distribución por tipos de curso de capacitación ejecutados en 2011**



<sup>2</sup>Ley que fija el estatuto de capacitación y empleo.

### C. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño en 2011 fue aplicada entre los meses de abril y mayo de 2012, por lo que sus resultados no están disponibles a la fecha de esta cuenta.

En la tabla siguiente muestra los resultados generales en el período comprendido entre 2004 y 2010.

**Tabla 2**

**Resultados generales de procesos de evaluación de desempeño del personal no académico**

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Porcentaje personas evaluadas con calificación Muy Buena y Buena	99,8	99,6	99,6	99,7	94,3	86,8	77,2
Porcentaje de personas evaluadas con calificación Regular y Mala	0,2	0,4	0,4	0,3	5,7	13,2	22,8