



Estimado profesor Dr. Jorge del Picó
Estimada Comunidad Universitaria
Presente

Talca, sábado 14 de marzo

Como equipo hemos leído con atención la carta titulada “*La Universidad que queremos: Carta abierta a los candidatos a rector de la Universidad de Talca en segunda vuelta*”, elaborada por académicas y académicos que participaron en la candidatura del Dr. Jorge del Picó, deseamos comenzar expresando un sincero reconocimiento al importante trabajo realizado durante la primera vuelta del proceso electoral de nuestra querida Universidad de Talca. Además, queremos agradecer este llamado de reflexión colectiva sobre el presente y el futuro de nuestra institución. Las universidades se fortalecen cuando su comunidad participa activamente en el debate académico e institucional, aportando ideas, inquietudes y propuestas para mejorar su desarrollo.

Tras revisar detenidamente los planteamientos contenidos en la carta abierta dirigida a los candidatos a rector, y en representación de nuestro equipo de candidatura, deseo señalar que las inquietudes y propuestas expresadas en dicho documento coinciden significativamente con los principios, propuestas de valor, compromisos, y prioridades incluidas en el Programa de Gobierno 2026-2030.

Nuestro programa plantea avanzar hacia la Universidad que queremos, más humana, de excelencia y con propósito, situando a las personas en el centro del proyecto institucional, fortaleciendo su posicionamiento y misión pública. Si bien los aspectos programáticos planteados en la carta ya se encuentran recogidos en nuestra propuesta, asumimos como propias las inquietudes de fondo expresadas y procederemos a incorporarlas de manera más explícita. En virtud de lo anterior, venimos a confirmar y responder detalladamente nuestros compromisos.

Los Nueve Puntos Imprescindibles

- +a. Explicitación de un compromiso público de las máximas autoridades universitarias, de promover una visión de universidad, sustentada en conceptos que expresen su complejidad, naturaleza, sentido y proyección, destacando su carácter estatal y la necesidad de una presencia regional integral en el territorio del Maule.**

Adherimos

Compartimos plenamente la la visión institucional que nos plantean, y reconocemos la importancia de reafirmar el carácter público y regional de la Universidad de Talca. Nuestra casa de estudios tiene una responsabilidad especial con el desarrollo de la Región del Maule y con el fortalecimiento de su presencia y aporte en los distintos territorios que la conforman. En nuestro programa de gobierno este compromiso se expresa con claridad al proponer el fortalecimiento del trabajo con los gobiernos regionales y locales, así como la profundización del vínculo de la universidad con su entorno territorial y social (**Pilar 5: Vinculación con el Medio**).

En este espíritu, asumimos el compromiso de ampliar el aporte transdisciplinario de la Universidad al desarrollo regional, movilizandoy articulando las capacidades académicas, científicas, culturales, tecnológicas y sociales de nuestra comunidad universitaria para ponerlas al servicio de los desafíos del territorio. En ese marco, resulta valioso considerar las oportunidades de fortalecimiento de la presencia institucional en localidades como Constitución, Iloca y Cauquenes, así como evaluar, con responsabilidad académica, financiera y estratégica, las distintas alternativas que permitan proyectar el quehacer universitario hacia el conjunto del territorio regional, incluyendo de manera especial la costa de la Región del Maule.

- +b. Explicitación de un compromiso público de no ejercer presión, o realizar acciones que afecten el desarrollo académico o profesional de quienes optaron por candidaturas diferentes, así como de quienes cumplen funciones directivas profesionales.**

Adherimos

Nuestra candidatura adhiere plenamente a este compromiso. Durante el proceso electoral no se han utilizado ni se utilizarán mecanismos de presión que puedan afectar el desarrollo académico o profesional de integrantes de la comunidad universitaria que hayan apoyado otras candidaturas o que ejerzan funciones directivas o profesionales.

Este principio está expresamente contenido en nuestro Programa de Gobierno (**Capítulo 1**), en él planteamos un liderazgo orientado a “*recomponer confianzas, fortalecer la transparencia y avanzar hacia una gestión más horizontal. . . fortaleciendo la estabilidad laboral y reduciendo incertidumbres y miedos (Capítulo 3)*”. También, en el Decálogo de liderazgo institucional (**págs. 13–14**): se establece el compromiso de promover condiciones laborales justas, respeto a los derechos humanos, diálogo permanente y toma de decisiones responsables con participación de las unidades académicas y órganos colegiados.

En coherencia con lo anterior, reafirmamos el respeto irrestricto a los derechos laborales, a las condiciones contractuales vigentes, incluidos nombramientos a contrata, y a la libertad académica de toda la comunidad universitaria.

- +c. Un compromiso público de inclusión y espacios de desarrollo de visiones diferentes en la conducción del gobierno universitario, por medio de la deseable integración de académicas y académicos que optaron por otras candidaturas y sus equipos de trabajo en cargos directivos, con una perspectiva paritaria de género.**

Adherimos

Nuestra candidatura adhiere plenamente a este compromiso. Estamos convencidos de que la conducción de la Universidad debe sustentarse en la integración de miradas diversas, el respeto irrestricto al pluralismo académico y la conformación de equipos amplios capaces de reflejar la riqueza intelectual de nuestra comunidad.

Este principio está claramente expresado en nuestro Programa de Gobierno (Propuesta de Valor, punto 3.1), en el cual se promueve un liderazgo basado en el diálogo permanente, la equidad de género, la integridad y la participación efectiva en la toma de decisiones. Todo ello orientado a fortalecer la confianza institucional y la legitimidad del gobierno universitario. En nuestro Pilar 6, reafirmamos además una propuesta de gestión universitaria participativa, transparente y con enfoque humano, que fomente la diversidad, el respeto y la vinculación activa de la comunidad en las decisiones institucionales.

En coherencia con estos principios, nos comprometemos a integrar académicas y académicos que hayan apoyado otras candidaturas, sin distinción, así como a considerar a sus equipos de trabajo para asumir responsabilidades directivas. Esta integración se realizará siempre privilegiando el mérito, la trayectoria y el compromiso con la Universidad.

Del mismo modo, reafirmamos nuestro propósito de avanzar hacia la paridad de género en cargos directivos, compromiso que también manifestamos públicamente durante el debate organizado por AFAUTAL. Confiamos en que un gobierno universitario plural, inclusivo y paritario fortalecerá la legitimidad institucional y permitirá enfrentar con mayor cohesión los desafíos del próximo período, impulsando el desarrollo sostenido de la Universidad de Talca.

- +d. Un compromiso claro y preciso de adoptar inmediatamente todas aquellas medidas que conduzcan al logro de ambientes laborales positivos que permitan el desarrollo de las potencialidades de académicas y académicos, así como de funcionarias y funcionarios administrativos.**

Adherimos

Respecto de este punto, comprometemos de manera clara e inmediata la adopción de todas las medidas necesarias para resguardar ambientes laborales positivos, respetuosos y propicios para el desarrollo de académicas, académicos, funcionarias y funcionarios administrativos. Este compromiso se funda en una convicción central de nuestro programa: la excelencia universitaria solo es sostenible cuando se construye sobre el respeto irrestricto por las personas, la participación efectiva, el debido proceso, el reconocimiento objetivo del mérito y el bienestar integral de la comunidad universitaria (**Sección 2.3. Diagnóstico Actual / Nuestra convicción es clara**).

En esa línea, nuestro programa establece como principios del quehacer universitario el buen trato, la transparencia, la comunicación oportuna y el debido proceso en todas

las decisiones que afectan las condiciones laborales, la carga de trabajo, la evaluación y la continuidad contractual. Asimismo, compromete condiciones dignas y equitativas de trabajo, revisión sistemática de las cargas laborales, equilibrio entre productividad y bienestar, y el fortalecimiento de una unidad de mediación institucional liderada por pares (**Pilar 2. Comunidad Académica y Sección 3.1. Características y Énfasis de Nuestro Liderazgo**). Del mismo modo, respecto de funcionarias, funcionarios y personal administrativo, el programa propone avanzar hacia una gestión más participativa, horizontal y empática, orientada a consolidar un espacio laboral con buen clima organizacional, bienestar integral, seguridad laboral y física, y cuidado efectivo de la salud mental y de las condiciones de trabajo (**Pilar 3. Funcionarias(os) y Administrativas(os)**).

Por ello, frente a las situaciones señaladas, asumimos no solo la necesidad de su corrección inmediata, sino también el deber institucional de adoptar medidas estables y verificables que impidan su reiteración futura, fortaleciendo así una convivencia universitaria fundada en la dignidad, la justicia y el respeto mutuo. Este compromiso se inscribe en una concepción de liderazgo orientada a la recomposición de confianzas, la transparencia, la gestión horizontal, el bienestar y la estabilidad laboral, así como en una gobernanza participativa basada en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión (**Sección 1.6. El Futuro se Construye como Equipo y Pilar 6. Gestión y Cultura Organizacional**).

- +e. **Compromiso de promover la triestamentalidad en las instancias interuniversitarias, de modo tal de lograr una reforma legal que garantice el ejercicio del derecho a voto de las funcionarias y los funcionarios administrativos en las elecciones de rector o rectora. Asimismo, en la debida proporción, de los estudiantes, tal como ocurre en las elecciones en Facultades e Institutos.**

Adherimos

Asumimos el compromiso con esfuerzos y acciones hacia la triestamentalidad, entendiendo que esto no depende de forma absoluta de la Universidad. Entonces, en aquello que depende de este potencial Gobierno, avanzaremos en iniciativas y acciones integradoras que fortalezcan una mayor participación de administrativos, funcionarios y estudiantes en elecciones de autoridades.

En la misma línea, nos comprometemos a abogar a la discusión de políticas públicas que tratan esta materia.

- +f. **Transparencia en brechas salariales, perfil de cargo para el desarrollo de concursos para ascender de grado en técnicos y profesionales, incentivos para ascender en la carrera funcionaria, y reconocimiento de la trayectoria al momento de apertura de opciones de promoción.**

Adherimos

Respecto de las condiciones de desarrollo de la carrera funcionaria, compartimos plenamente la importancia de avanzar hacia mayores niveles de transparencia, equidad interna, reconocimiento y oportunidades de progreso para nuestras funcionarias y funcionarios.

Una universidad que aspira a ser más humana, de excelencia y con propósito debe valorar adecuadamente el aporte de quienes sostienen cotidianamente su gestión académica y

administrativa. En esa perspectiva, consideramos también relevante fortalecer los mecanismos de información institucional que permitan avanzar hacia una mayor transparencia respecto de las brechas salariales existentes y de los criterios que orientan la asignación de responsabilidades y remuneraciones. Al mismo tiempo, nuestro programa de gobierno propone fortalecer las condiciones institucionales que permitan trayectorias laborales claras y predecibles, incluyendo la definición de perfiles de cargo, mecanismos transparentes para concursos y promociones, y la revisión de incentivos que reconozcan la trayectoria y las responsabilidades asumidas por técnicos y profesionales (**Pilar 6: Gestión y Cultura Organizacional**). Este enfoque se complementa con lo planteado en el **Pilar 4: Personas y Comunidad Universitaria**, donde proponemos avanzar en una cultura institucional basada en el reconocimiento, el respeto y el desarrollo de todas las personas que forman parte de nuestra universidad.

+g. Compromiso de revisar el proceso de categorización, incluyendo el régimen de promoción, realizados en la planta docente y ordinaria.

Adherimos

Dentro de nuestro Compromiso 2 (**Pilar 2**) se establece la revisión y el perfeccionamiento del sistema de categorización académica, con el fin de asegurar inclusión, reconocimiento a la trayectoria y equidad. Esto implica garantizar que las diversas funciones que aportan al proceso formativo sean adecuadamente consideradas en las rúbricas de evaluación, calificación, nombramiento y promoción.

En concordancia con ello, nuestras Acciones Prioritarias para la Comunidad Académica (**Pilar 2**) y nuestros compromiso será: (1) Revisar las rúbricas de evaluación y categorización vigentes, con el propósito de identificar elementos omitidos que permitan una mejor valoración y reconocimiento de la trayectoria académica. (2) Analizar las funciones, normativa y justificación asociadas a la definición de tutores y tutoras de práctica o clínica, asegurando que dichas definiciones reflejen con precisión la realidad de sus responsabilidades. (2) Actualizar la Ordenanza General del Académico(a), incorporando explícitamente a toda la comunidad académica que participa en la formación del estudiantado, fortaleciendo así la coherencia normativa y el reconocimiento de los distintos roles formativos.

En relación con la propuesta de eliminar el límite de cupos para acceder a la categoría de profesor titular, así como a otras categorías académicas, asumimos el compromiso de evaluar, la factibilidad de flexibilizar dicha restricción. Esta revisión se realizará teniendo como principio fundamental el reconocimiento del mérito académico.

Asimismo, garantiremos que cualquier modificación al sistema mantenga un equilibrio adecuado entre la promoción basada en méritos y la sostenibilidad financiera institucional, de modo que el avance académico sea justo, transparente y compatible con la responsabilidad presupuestaria de la Universidad.

+h. Compromiso público de revisión del rediseño curricular, con miras a fortalecer los aspectos centrales de cada área del conocimiento.

Adherimos

Nuestra candidatura ha manifestado, desde el primer momento, su preocupación por el rápido cambio curricular implementado por nuestra institución. Este proceso no solo afecta nuestro impacto en el pregrado, sino que también ha incidido en el normal desempeño de diversas áreas de la institución, particularmente entre los colegas de Formación Fundamental, Idiomas, Deportes y el área de física, solo por nombrar algunos, generando estrés e incertidumbre.

En consecuencia, consideramos que resulta imperativo implementar, en primer lugar, medidas de mitigación que permitan una transición más fluida hacia los nuevos planes curriculares impulsados por la institución. En segundo lugar, nos comprometemos a revisar y adoptar acciones correctivas respecto de la política de *minors*, de modo que estos tengan un impacto real tanto en el perfil de egreso como en la formación general de nuestro estudiantado (**Pilar1: Compromiso 1, Acción 2 (Nueva) y 3**).

+i. Compromiso público en orden a adoptar una posición proactiva personal e institucional para prevenir y sancionar toda conducta de acoso por parte de funcionarios académicos y no académicos, tanto a estudiantes como entre colegas, con énfasis en el acoso sexual o en el plano de la intimidad, y en aquel que realicen quienes ocupan cargos directivos, quienes deben dar el ejemplo.

Adherimos

Asumimos un compromiso público, claro e inequívoco de adoptar una posición proactiva, personal e institucional, para prevenir, abordar y sancionar toda conducta de acoso, abuso de poder o vulneración de la dignidad de las personas al interior de la comunidad universitaria, especialmente cuando se trate de acoso sexual, de conductas que afecten la intimidad o de situaciones ejercidas desde posiciones de autoridad. Este compromiso se funda en una convicción central de nuestro programa: la vida universitaria debe sostenerse sobre el respeto irrestricto por las personas, la equidad, la ética, los derechos humanos y el debido proceso (**Sección 2.3. Diagnóstico Actual / Nuestra convicción es clara; Sección 3.1. Características y Énfasis de Nuestro Liderazgo**).

Nuestro programa consagra como principios del quehacer universitario el buen trato, el respeto, la transparencia, la comunicación oportuna y el debido proceso, y propone fortalecer mecanismos institucionales que permitan prevenir, canalizar y abordar de manera adecuada situaciones que lesionan la convivencia universitaria, incluyendo el fortalecimiento de una unidad de mediación institucional liderada por pares (**Pilar 2. Comunidad Académica**).

Del mismo modo, respecto de funcionarias, funcionarios y personal administrativo, el programa propone avanzar hacia una gestión más participativa, horizontal y empática, fundada en criterios de equidad de género y diversidad, orientada a consolidar un espacio laboral con buen clima organizacional, bienestar integral, seguridad laboral y física, y cuidado efectivo de la salud mental y de las condiciones de trabajo. Asimismo, se promueve de manera explícita un trato digno y respetuoso por parte de todas las autoridades, lo

que supone un deber reforzado de ejemplaridad para quienes ejercen cargos directivos (**Pilar 3. Funcionarias(os) y Administrativas(os)**).

Frente a este punto, afirmamos con claridad que el acoso sexual y laboral, así como el abuso de poder, son incompatibles con la idea de universidad que sostenemos y exigen no solo prevención activa, sino también una respuesta firme, oportuna y ejemplar, dentro del marco normativo institucional y con pleno resguardo del debido proceso. Este compromiso se inscribe, además, en una cultura organizacional basada en la participación, el respeto mutuo, la inclusión y la equidad de género (**Pilar 6. Gestión y Cultura Organizacional**).

Propuestas de Aporte a la Gestión Universitaria

Agradecemos especialmente las propuestas adicionales que ustedes han planteado para el fortalecimiento de nuestra universidad. Muchas de ellas abordan temas relevantes para el desarrollo institucional y enriquecen la reflexión sobre los desafíos que enfrentamos como comunidad universitaria. Varias de estas orientaciones dialogan también con planteamientos presentes en nuestro programa de gobierno. A continuación, comentamos brevemente aquellos aspectos que consideramos particularmente valiosos para seguir avanzando en la construcción de una universidad más humana, de excelencia y con propósito.

- +a. Un compromiso de corrección de las normas que regulan el proceso de elección de rector/a, tales como el número de firmas exigidas como mínimo y máximo, período mínimo de campaña no inferior a dos meses y renuncia de quien ejerce el cargo de rector antes que se inicie el proceso de recolección de adhesiones.**

Respuesta: Nos comprometemos a regular las condiciones de presentación de las candidaturas a la rectoría. Más importante aún, impulsaremos medidas destinadas a prevenir la coacción y las presiones indebidas sobre los miembros de nuestra comunidad durante los periodos electorales, con el fin de resguardar una adecuada convivencia en estas instancias. Este compromiso lo hicimos vivo en nuestra primera vuelta, siendo especialmente cuidadosos en el acercamiento a la comunidad, respetando sus posiciones, espacios y horarios laborales.

- +b. Compromiso de preferir enfrentar conflictos internos a través de mediación e intervención directa de las autoridades para prevenir, atenuar o eliminar conflictos que afecten a la comunidad universitaria.**

Respuesta: Consideramos fundamental promover mecanismos de diálogo, mediación y resolución temprana que contribuyan a resguardar la convivencia y el respeto al interior de nuestra comunidad universitaria. Una institución que aspira a ser más humana debe procurar abordar oportunamente las tensiones que puedan surgir en su vida institucional, privilegiando instancias de mediación y la intervención responsable de las autoridades cuando sea necesario. En esta línea, nuestro programa de gobierno propone fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el cuidado de las personas (**Pilar 4: Personas y Comunidad Universitaria; Pilar 6: Gestión y Cultura Organizacional**). Asimismo, el programa contempla fortalecer “una unidad de mediación institucional adecuada y coherente al tamaño de nuestra institución y liderada por pares”,

como parte de las acciones prioritarias orientadas a mejorar la convivencia y la gestión de conflictos (**Pilar 6, acción 4**).

+c. Avanzar en la eliminación del exceso de burocracia que afecta a la universidad en estos momentos, y que causa retardos innecesarios y una creciente asfixia de la fluidez administrativa y académica.

Respuesta: Compartimos completamente la preocupación por la creciente complejidad que han ido adquiriendo algunos procedimientos institucionales, lo que en ocasiones genera retrasos innecesarios y sobrecarga administrativa para académicos, funcionarios y estudiantes. Una universidad que aspira a fortalecer su excelencia académica requiere que sus estructuras administrativas acompañen y faciliten el trabajo universitario. En esa perspectiva, nuestro programa de gobierno plantea revisar y modernizar los procesos institucionales con el objetivo de simplificar procedimientos y avanzar hacia una gestión más ágil y eficiente (**Pilar 6: Gestión y Cultura Organizacional**).

Este compromiso también se expresa de manera explícita en el Decálogo que orienta nuestro liderazgo, donde se señala la necesidad de “*gestionar una institución ágil, al servicio de las personas, con procesos eficientes y respuestas oportunas que reduzcan la burocracia*” (**Pilar 3: Nuestra Propuesta de Valor**).

+d. Valoramos invertir en zonas rezagadas de la Región del Maule, a través por ejemplo de un centro de estudios avanzados de sistemas mediterráneos de Chile que se ocupe de aspectos ambientales (clima, geología, agua, cambio climático), oceanografía, pesca y producción de algas, biodiversidad, sistemas agroecológicos resilientes, sociedad, cultura y territorio.

Respuesta: Nuestro programa propone ejercer un liderazgo con voz pública y una participación activa en temas de interés regional, fortaleciendo la investigación, creación e innovación vinculadas a las necesidades del territorio (**Sección 3.1**).

En este contexto, consideramos prioritario que la Universidad asuma de manera integral los desafíos estructurales que marcarán el desarrollo de la sociedad en los próximos años, en coherencia con su rol público y su compromiso con la región y el país, los cuales serán abordados desde enfoques inter y transdisciplinarios, consolidando núcleos y redes de investigación que aporten al desarrollo regional y nacional (**Pilar 4, Compromiso 6**).

En consecuencia, acogemos la propuesta de participar activamente en zonas rezagadas de la Región del Maule mediante iniciativas de investigación, innovación y vinculación. Asimismo, recogemos la sugerencia de trabajar en un Centro de estudios avanzados de la zona mediterránea del Maule, orientado a abordar problemáticas ambientales, tecnológicas, culturales, de salud y de economía desde una perspectiva transdisciplinaria. Incorporaremos en nuestro programa dicho compromiso en el Pilar 4, como Acción 17.

- +e. Valoramos cualquier medida eficiente que solucione las graves deficiencias que existen en la gestión de proyectos de investigación, donde los pagos a proveedores afectan severamente la ejecución de los proyectos.**

Respuesta: Acogemos y compartimos la inquietud planteada. En nuestra Propuesta de Valor (**Sección 3.1**) se establece el compromiso de gestionar una institución ágil, orientada al servicio de las personas, con procesos eficientes y respuestas oportunas que reduzcan la burocracia.

En relación con los proyectos de investigación, y como parte de nuestras Acciones Prioritarias en esta área, proponemos la creación de una *Vicerrectoría de Investigación, Creación e Innovación*. Esta definición reconoce que, al ser una universidad compleja, la Institución debe asegurar el desarrollo equilibrado de todas sus funciones. Bajo esta nueva estructura se alojará la Dirección Administrativa de Gestión en Investigación, cuya misión será otorgar mayor agilidad y coherencia a los procesos asociados, facilitando así la ejecución efectiva de los proyectos.

- +f. Valoramos que se pueda incrementar la consideración de las asociaciones y grupos intermedios existentes en la Universidad, en todos los procesos y acciones indicados precedentemente.**

Respuesta: Tal como expresan nuestros pilares programáticos, en el **Compromiso 4, del Pilar Gestión y Cultura Organizacional**, la participación y el diálogo está propuesto no solo con asociaciones o grupos a nivel interno, sino aquellos externos que representan una vinculación recíproca como los titulados, los empleadores, organismos públicos y empresas privadas. Este compromiso lo evidenciamos mediante nuestra disposición al diálogo con todos los grupos, en particular en nuestro conversatorio organizado por la Asociación de Funcionarios.

Estimada comunidad UTalca, en especial a las académicas y académicos que apoyaron con convicción a la candidatura del Dr. Jorge del Picó, esperamos que la respuesta entregada a vuestra solicitud de compromiso satisfaga plenamente el contenido de vuestra reflexión. Es natural que existan aspectos que puedan perfeccionarse o temas que ameriten seguir profundizando. Desde ya manifestamos nuestra más plena disposición para continuar ese diálogo.

Confiamos en que su apoyo a nuestra candidatura pueda convertirse en una valiosa oportunidad para fortalecer juntos la participación y contribuir a una inflexión del estilo de liderazgo que demanda nuestra Universidad.

Les saluda cordialmente,

Arcadio Cerda Urrutia y equipo de candidatura