

Informe de la Ombudsperson al Rector

La Oficina del Ombudsperson empezó a funcionar desde enero de este año, hasta el día de hoy hemos atendido **170** miembros de la comunidad uniandina, entre estudiantes, profesores y personal de apoyo institucional. A lo largo de estos meses, identificamos la promoción de construcción de comunidad uniandina como eje transversal de nuestra labor. Ello supone que cada individuo aporta con su quehacer en la consolidación de la Universidad que queremos, tanto en términos académicos como humanos. Se trata de un proceso en el que las personas retoman un rol activo, porque a través de su voz, inquietudes y sugerencias se evidencian problemáticas a las que no se les había prestado atención adecuada y/o suficiente. Ha sido grato encontrar que dichas necesidades tienen eco en investigadores y diferentes dependencias de la Universidad.

Quizá la labor más importante que se ha realizado es el manejo constructivo de los conflictos, por la novedad que representó para la Universidad prever un espacio que propicia el diálogo como el camino para buscar una solución. Vale la pena anotar, que el objetivo de una mediación va más allá de remediar la particularidad del caso; también se pretende generar aprendizajes que a largo plazo impacten de manera positiva el comportamiento social y laboral de las personas involucradas en el conflicto. Lo anterior, conlleva a implementar ajustes institucionales con un impacto global. A continuación, presentamos el informe de la labor que hemos realizado en la segunda parte del año.

Esquema del informe

- 1.- Divulgación del Ombudsperson
- 2.- Tipología de casos atendidos y estadísticas
- 3.- Algunos casos para compartir
- 4.- Proyectos para el próximo año

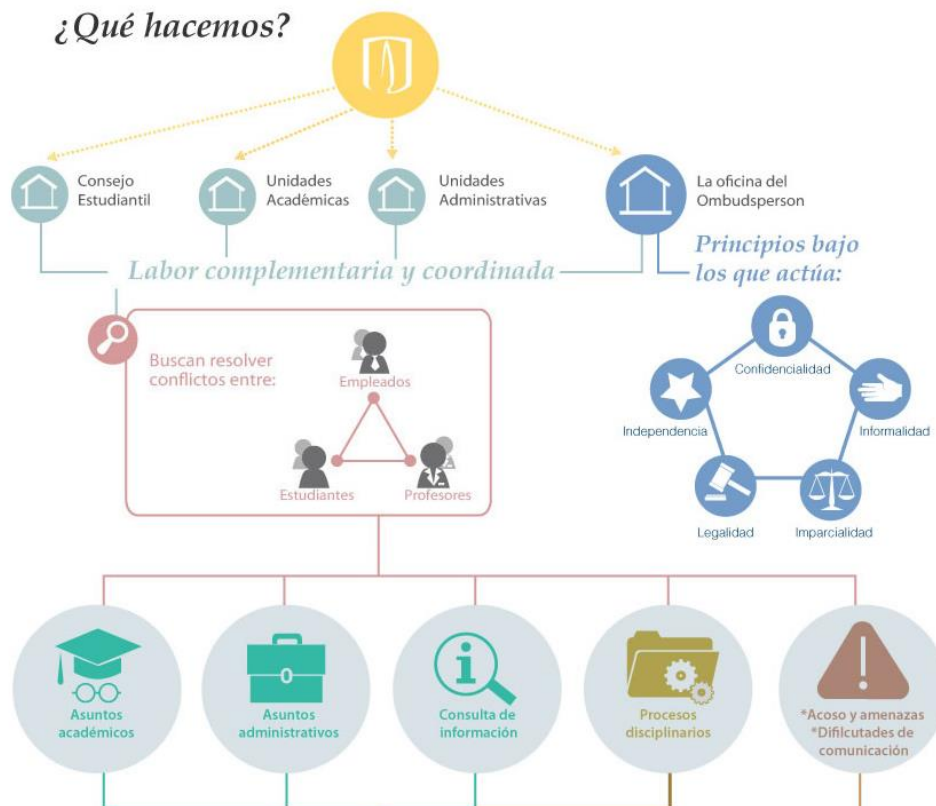
1.- Divulgación de la Oficina del Ombudsperson

La primera parte del año, nos concentramos en identificar funciones, atender consultas y hacer seguimiento a las personas que nos visitaron. Ello, sumado a la presentación en consejos de facultad y unidades administrativas, nos permitió consolidar y enriquecer el *Protocolo del Ombudsperson* presentado en el informe anterior. Ahora, iniciamos una nueva etapa de la Oficina que consiste en la divulgación, a través de diferentes estrategias y piezas publicitarias, y buscamos convertirnos en un referente permanente de la comunidad.

Para cumplir estos objetivos, recurrimos a la asesoría de dos egresadas de la Universidad, Angélica Flechas -abogada y diseñadora- y Johanna Cubillos –diseñadora-. El hecho de que fueran uniandinas incidió positivamente en el proceso, pues conocen la dinámica propia de la universidad y el lenguaje que media nuestras relaciones. Ellas se entrevistaron con algunas personas, para determinar la mejor forma de dar a conocer nuestras funciones; luego de esta primera fase, realizaron el diseño gráfico de un folleto, una guía y de la página web.

Las principales ideas que quisimos comunicar son:

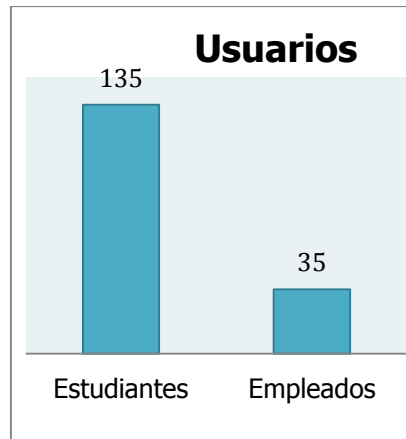
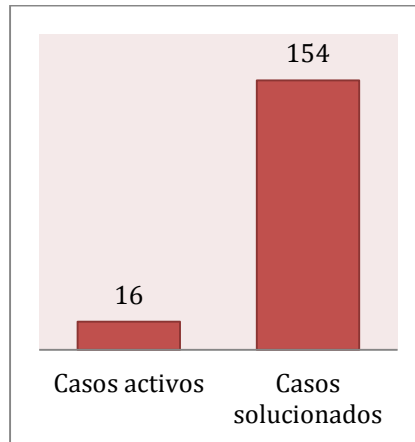
- La labor del Ombudsperson es complementaria y coordinada con las diferentes unidades académicas y administrativas de la Universidad
- Tenemos el propósito de materializar la misión de la Universidad
- La persona que requiere de colaboración es el principal agente de la solución de su propia dificultad

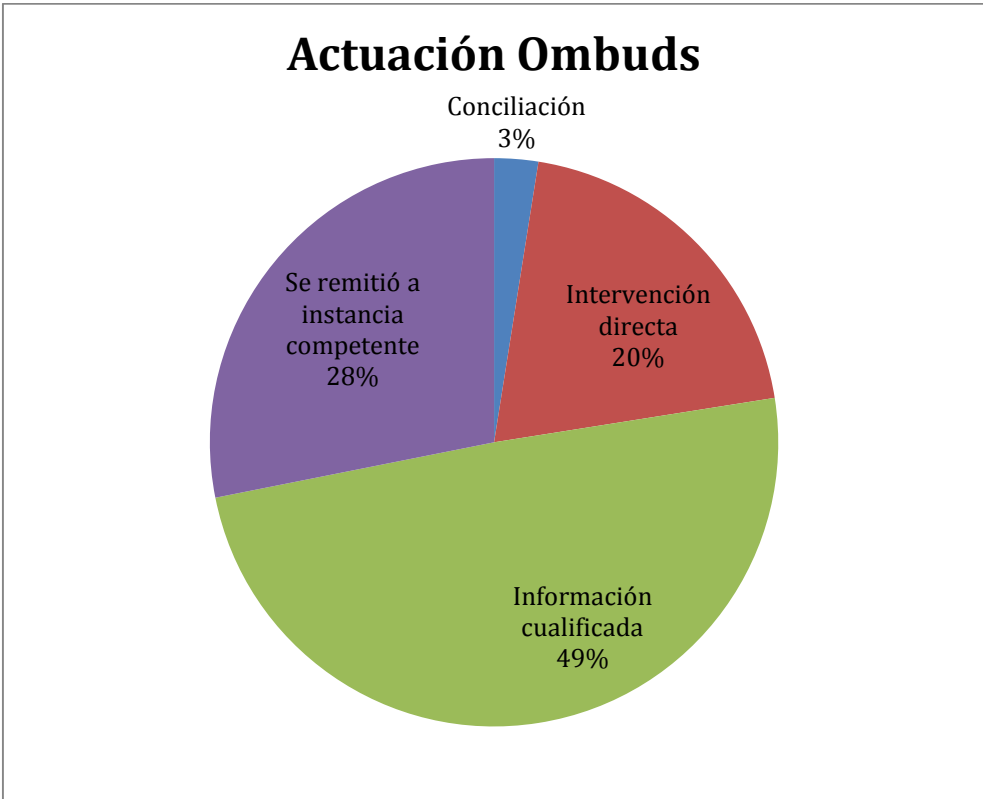
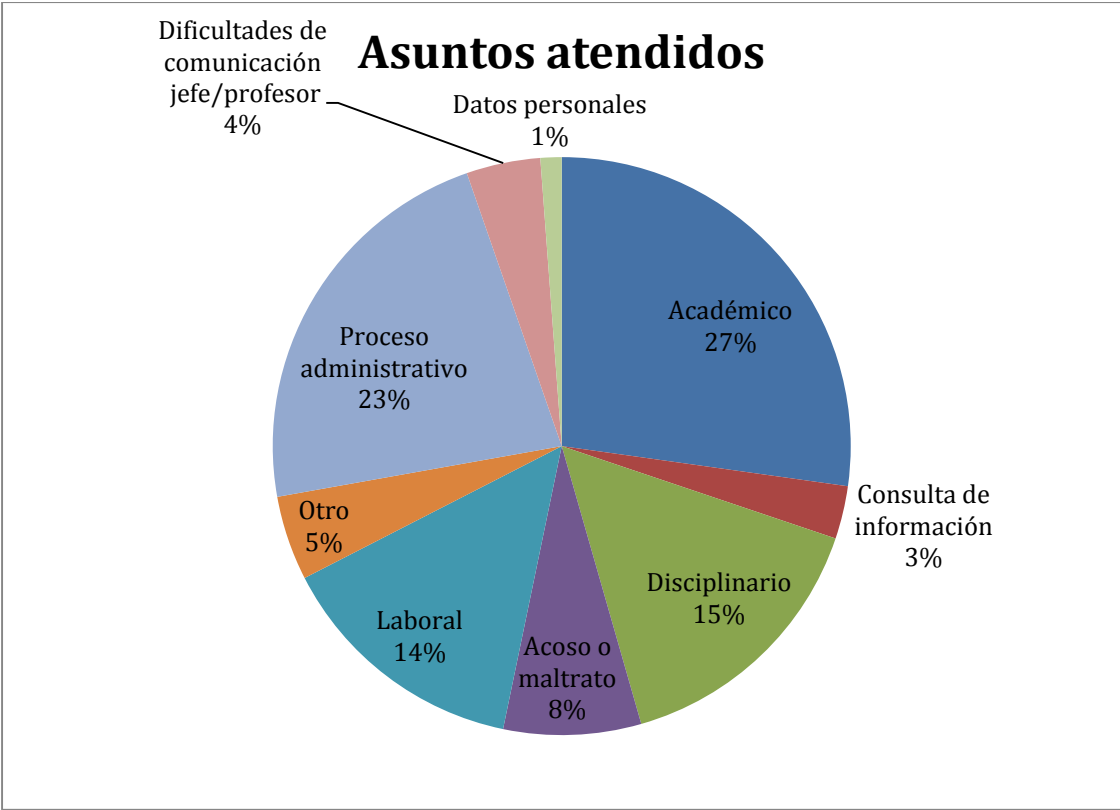


2.- Tipología de asuntos atendidos y estadísticas de la Oficina

Durante estos ocho (8) meses de trabajo, hemos identificado la siguiente tipología de casos:

- Asuntos académicos: cambio de asesor de tesis, proyecto de tesis, prueba académica.
- Acoso o maltrato: comportamiento inadecuado del profesor con estudiantes, situaciones de maltrato entre estudiantes, jefe - subalterno.
- Consulta de información: qué hace la oficina o ante quién tramitar un asunto y cómo
- Dificultades con un profesor: no se ha dado una vulneración ni afectación a ninguna persona en particular.
- Laborales: contratación, dificultades con el jefe, incremento salarial, obligaciones, promoción de un profesor.
- Proceso administrativo: cambio de pensum, carné estudiantil, homologación, conflicto de horario, acceso de personas con discapacidad, inscripción de materias, matrículas, notas. (*)
- Proceso disciplinario: fraude académico, convivencia.
- Datos Personales: motivados por la ley de habeas data y el Reglamento correspondiente de la Universidad.
- Otros: convivencia en el campus, vendedores, fumadores en espacios cerrados, instalaciones del campus.





3.- Algunos casos para compartir

- Una relación laboral reparada

Fue interesante evidenciar que somos individuos con historias y trayectorias diferentes; así como, que estamos expuestos a circunstancias del día a día, que marcan nuestra actitud. Quizá por ello, ante situaciones conflictivas en ocasiones perdemos de vista las consecuencias de nuestras palabras y actos con respecto al otro. Como resultado, los dos se sentían vulnerados e incómodos, cada uno con sus propias razones. El no hablarlo a tiempo hizo que la comunicación y confianza se deteriorara; en todo caso, fue claro que ambas partes tenían interés en buscar una alternativa que les permitiera reconstruir la relación y darle un manejo constructivo a la situación.

- Intervención en el CAE a través de un concepto

Un estudiante nos puso al tanto de una petición que realizó en primera instancia ante el Consejo de Facultad y que pasó al conocimiento del Comité de Asuntos Estudiantiles, porque interpuso recurso de apelación. En este caso, por primera vez, y sin desconocer la autonomía e independencia del CAE, envíe un concepto a todos los miembros del CAE. El propósito de este fue exponer algunos puntos sustentados en la normatividad institucional sobre el asunto.

4.- Proyectos por realizar 2013-2014:

- Integrar la función de la Ombudsperson en el Estatuto Profesorial y en el Reglamento de Estudiantes de la Universidad:
 - El Régimen Disciplinario de los estudiantes prevé un proceso discrecional para aquellos casos en los que la falta sea “atentar contra la convivencia de los miembros de la comunidad uniandina”. Dada la naturaleza del Ombudsperson en la Universidad, éste sería la instancia que puede liderar la búsqueda de un acuerdo voluntario entre el estudiante y el miembro de la comunidad.
 - En cuanto al Estatuto Profesorial, podría pensarse en incluir una disposición similar a la mencionada previamente.
- Participar de manera activa en las discusiones para modificar el régimen disciplinario de estudiantes, en los escenarios que se tengan previsto para ello (Consejo Académico 17 Octubre):
 - Proponer una nueva estrategia en el que se cumplan los dos propósitos que tiene el proceso disciplinario: formar y sancionar.
- Posicionarnos como la instancia para manejar de manera constructiva los conflictos que se presentan entre los diferentes miembros de la comunidad uniandina.
- Fortalecer una cultura de prevención de conflictos actuando en el marco de la institucionalidad.