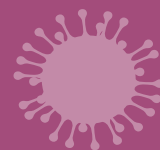




Nace una nueva situación laboral:

Optimización del quehacer administrativo



Al momento de analizar la gestión de la Dirección Económica y Administrativa (DEA) durante este año de pandemia hay dos orientaciones centrales que marcaron su quehacer. Por una parte, asegurar la continuidad operacional de la Facultad en un escenario de contingencia sanitaria, lo que implicó determinar funciones críticas e impostergables que debían ser realizadas presencialmente y las que podían llevarse a cabo de manera virtual. También hubo que resguardar las condiciones de seguridad e higiene que se debían respetar al interior del campus por parte de quienes debían asistir, lo que obligó a adoptar nuevas prácticas y conductas de cuidado y autocuidado.

Por otra parte, nos orientamos a dar algunos apoyos y facilidades necesarias a nuestros usuarios para favorecer un trabajo a distancia que evite un mayor flujo documental y una mayor presencialidad en nuestras oficinas. Así, cabe destacar lo realizado en el ámbito de las compras y de la tramitación de los convenios a honorarios, dos procesos que generan una gran carga de trabajo, los cuales pasaron a gestionarse virtualmente a través de la plataforma Ucampus. Asimismo, mencionar la habilitación de pagos vía nómina para algunos proyectos, lo que hizo posible realizar pagos masivos, asociados a los proveedores y al personal a honorarios que se desempeña en ellos. Se aceleró, también, la adquisición de firmas electrónicas avanzadas para los directores y subdirectores de las direcciones, departamentos y centros de la Facultad, que favoreció una mayor virtualización en el quehacer de la Facultad.

Es difícil prever qué ocurrirá a futuro respecto a la pandemia, pero, independientemente de ello, es probable que al

menos por algún tiempo se mantendrán condiciones similares a las que hemos enfrentado durante 2020, lo que plantea, en mi opinión, tres desafíos centrales a la gestión del área:

1 ▪ Mantener el impulso a una optimización y sistematización de los procesos que tienen lugar al interior de la DEA para favorecer una mayor eficiencia y calidad en la atención a nuestros usuarios. En una perspectiva de mediano y largo plazo, no se trata solo de avanzar hacia una mayor digitalización de estos procesos sino de evaluar oportunidades de mejoras que permitan aprovechar sinergias, mejorar los tiempos de respuesta y los niveles de satisfacción por parte de quienes se relacionan con nuestra dirección.

2 ▪ Mejorar la calidad de vida laboral de nuestros funcionarios y funcionarias tanto de quienes asisten presencialmente a desempeñar sus labores como de aquellos que lo hacen de manera virtual, desde sus hogares. Ciertamente que la situación que hemos enfrentado ha generado altos niveles de cansancio y estrés que deberemos abordar mediante la elaboración e implementación de un protocolo en el ámbito de la calidad de vida y de los ambientes de trabajo que dé cuenta de esta nueva situación laboral.

3 ▪ Reforzar nuestra cultura institucional y, en particular, el valor de la responsabilidad que nos orienta, tanto respecto de cada uno de nosotros (responsabilidad individual) como de unos con otros (responsabilidad social), porque esta contingencia sanitaria nos ha enseñado que para cuidarnos entre todos debemos actuar en conformidad a las obligaciones y directrices que han surgido en este contexto sanitario.

Por Danilo Kuzmanic Vidal

Director Económico y Administrativo

