



MEDIACIÓN UNIVERSITARIA  
***MEMORIA ANUAL***  
***2021***

**Prof. Miguel Ángel Parada**

**maparada@ing.uchile.cl**

**Período: 1 de enero 2021 a 31 de enero 2022**

## INDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	2
II.	INTERVENCIONES .....	3
1.	Número de intervenciones.....	3
2.	Distribución de casos de acuerdo a tipo de intervención .....	3
3.	Solicitante de las intervenciones.....	4
4.	Distribución de casos en función del género .....	5
5.	Distribución de conflictos intragénero/intergénero .....	5
6.	Distribución de casos por estamento.....	6
7.	Distribución conflicto intraestamental/interestamental .....	6
8.	Distribución de casos por reparticiones: Servicios de Facultad y Unidad Académica .....	7
9.	Casos atendidos por materia de conflicto.....	8
10.	Materia de conflicto por estamento .....	8
11.	Seguimientos y encuestas .....	9
III.	COMPARACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS EN TRES PERIODOS DE FUNCIONAMIENTO....	10
1.	Número de intervenciones en el período 2019-2021 .....	10
2.	Distribución de casos de acuerdo con el género .....	11
3.	Distribución de conflictos intraestamentales/interestamentales .....	11
4.	Distribución de casos de acuerdo a repartición: Servicio de Facultad y Unidad Académica	12
5.	Materia de conflicto .....	14
6.	Materia de conflicto por género .....	14
IV.	COMENTARIOS Y SUGERENCIAS.....	16

## I. INTRODUCCIÓN

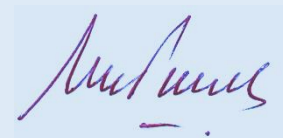
El objetivo del presente informe es dar a conocer el trabajo realizado en el tercer año de ejercicio de la labor como Mediador Universitario y compartir reflexiones respecto a la experiencia acumulada en torno a los tres años de funcionamiento de esta oficina.

Indudablemente los hechos que se sucedieron a partir de marzo del año 2019 con el comienzo de las cuarentenas marcaron un antes y después en la trayectoria recorrida como Oficina de mediación en estos tres años. Por lo tanto, los datos obtenidos en estos períodos deben ser apreciados dentro de ese contexto extraordinario.

En la primera parte de este informe se señalan las actividades realizadas durante el año 2021, en la segunda se realiza una comparación de los datos y resultados obtenidos en términos globales durante los tres años de funcionamiento de la Oficina de Mediación y en la tercera se presentan algunos análisis, conclusiones y sugerencias sobre la base de los datos y experiencia acumulada.

Las actividades realizadas en mi calidad de Mediador Universitario en este período comprenden la atención de 27 requerimientos de orientación y mediación, la participación en la Mesa de Coordinación de Comités de Ética y en el Consejo de la Dirección de Diversidad y Género. Las solicitudes de mediación y orientación requirieron realizar 54 reuniones individuales y 3 reuniones colectivas.

En este último año de labor como Mediador Universitario, quisiera reiterar mis sinceros agradecimientos a las autoridades de Facultad así como al Consejo de Facultad por la confianza otorgada y por darnos todas las facilidades para un buen desempeño de la Oficina de Mediación. También quisiera expresar mis sinceros agradecimientos y admiración al personal profesional que ayudó eficientemente al funcionamiento de la Oficina. Por eso quiero dejar testimonio de que, sin la participación de Carolina Díaz H. (Sicóloga) y Francisca López R (Administración), nada de lo que se hizo se habría logrado.



Prof. Miguel Ángel Parada Reyes  
Mediador Universitario, FCFM

Enero 2022

## II. INTERVENCIONES

### 1. Número de intervenciones.

En el período comprendido entre 1 de enero del año 2021 y el 31 de enero de 2022 se recibieron 27 requerimientos.



Figura 1.

Se destaca en la figura 1 que el mes de noviembre concentró el mayor número de casos, seguido del mes de octubre. Como se ha señalado en informes anteriores, a medida que transcurre el semestre se acumula un mayor cansancio y desgaste que puede incidir en el manejo inadecuado de ciertas situaciones que devienen en conflictos. Además, a partir del segundo semestre del año 2021, hubo unidades que comenzaron a retomar algunas actividades presenciales que, probablemente, explican el mayor número de personas que solicitaron nuestra intervención hacia fines de año.

### 2. Distribución de casos de acuerdo a tipo de intervención

Del total de casos atendidos en el período 2021, un 70% de ellos correspondieron a situaciones que demandaron una atención y orientación individual y un 30% fueron conflictos interpersonales que requirieron mediación (Figura 2). Las atenciones individuales son más frecuentes, porque se recurre a nuestra intervención en etapas tempranas de los conflictos en búsqueda de apoyo personal para enfrentarlos adecuadamente y evitar que

puedan escalar en el tiempo. También concurren a la Oficina por motivos de angustia personal por el lento avance de los procesos administrativos en que están involucrados.

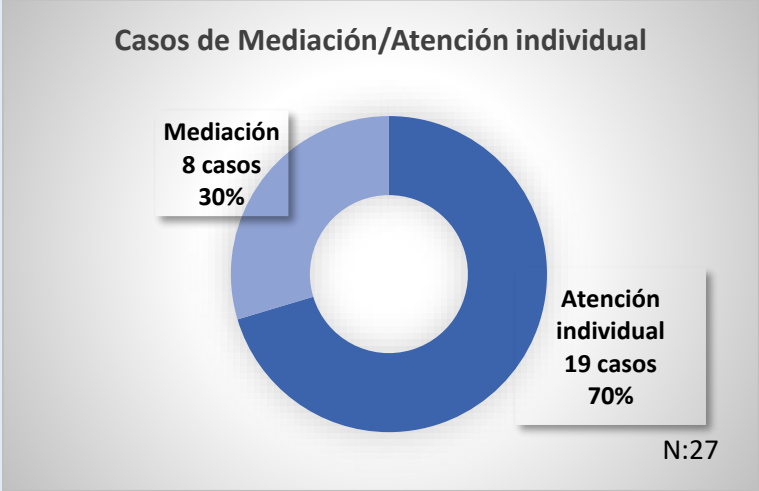


Figura 2.

3. Solicitante de las intervenciones

Se observa en la Figura 3 un predominio de los requerimientos provenientes de personas directamente afectadas por una situación de conflicto, respecto de aquellos solicitados por terceros.

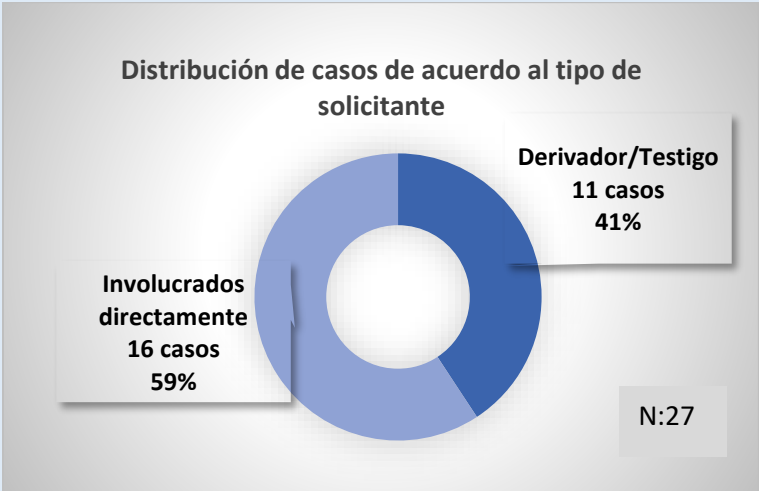


Figura 3.

#### 4. Distribución de casos en función del género

En el período 2021 fueron atendidos 16 casos correspondientes a situaciones que afectaban a personas del género femenino, superando a los casos correspondientes al género masculino (Figura 4).

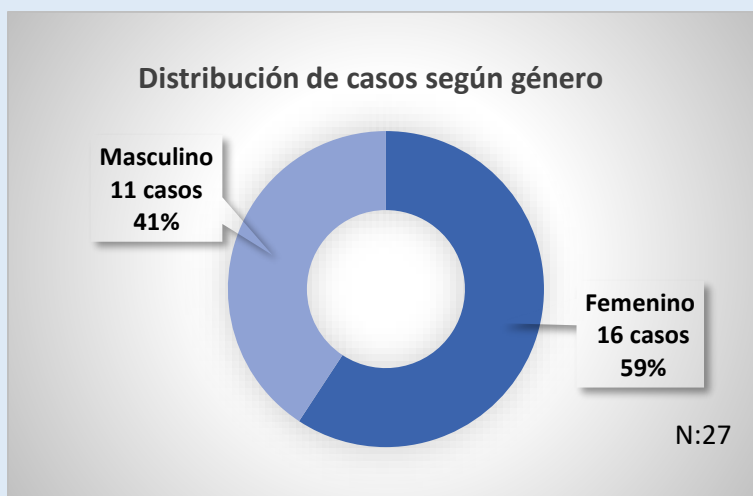


Figura 4.

#### 5. Distribución de conflictos intragénero/intergénero

Como se visualiza en la Figura 5, en un 67% de los conflictos interpersonales, las personas involucradas pertenecen al mismo género (conflicto intragénero).

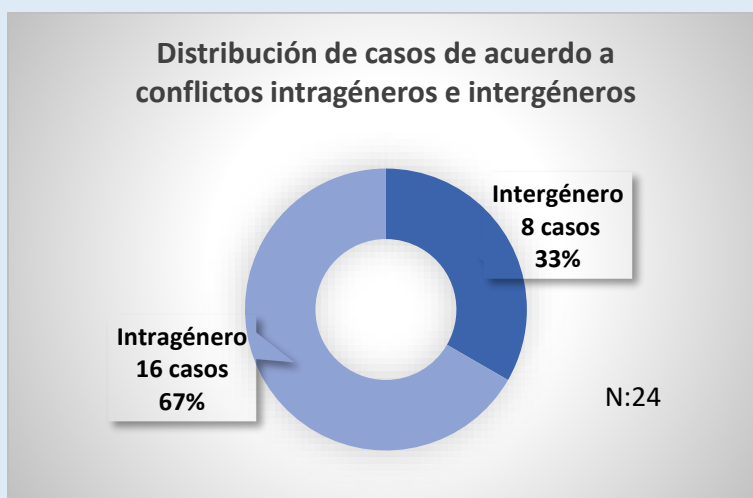


Figura 5.

## 6. Distribución de casos por estamento

Del total de los requerimientos presentados en el período 2021, un 44% corresponde a situaciones que afectan a personas del estamento estudiantil, seguidos de un 30% de solicitudes referidas a personal académico y un 26% a personal funcionario (Figura 6).

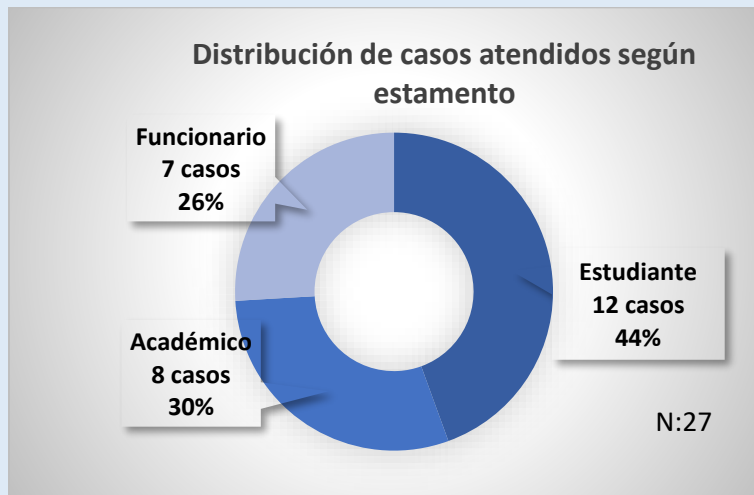


Figura 6.

## 7. Distribución conflicto intraestamental/interestamental

Los conflictos interpersonales planteados con mayor frecuencia fueron los intraestamentales (Figura 7) manteniéndose la tendencia observada en períodos anteriores.

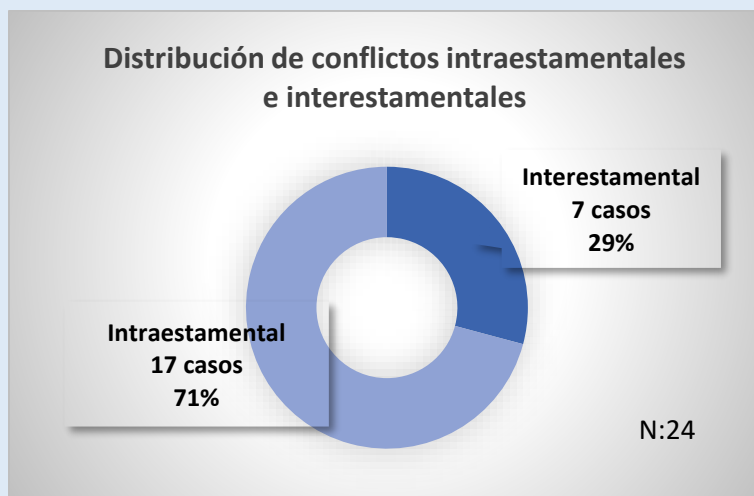


Figura 7.

## 8. Distribución de casos por reparticiones: Servicios de Facultad y Unidad Académica

En la Figura 8 podemos visualizar que durante el año 2021 la mayor cantidad de requerimientos provinieron del Departamento de Ing. Química, Biotecnología y Materiales (25,9% de casos) seguidos por el Departamento de Ingeniería Matemática-CMM (18,5).

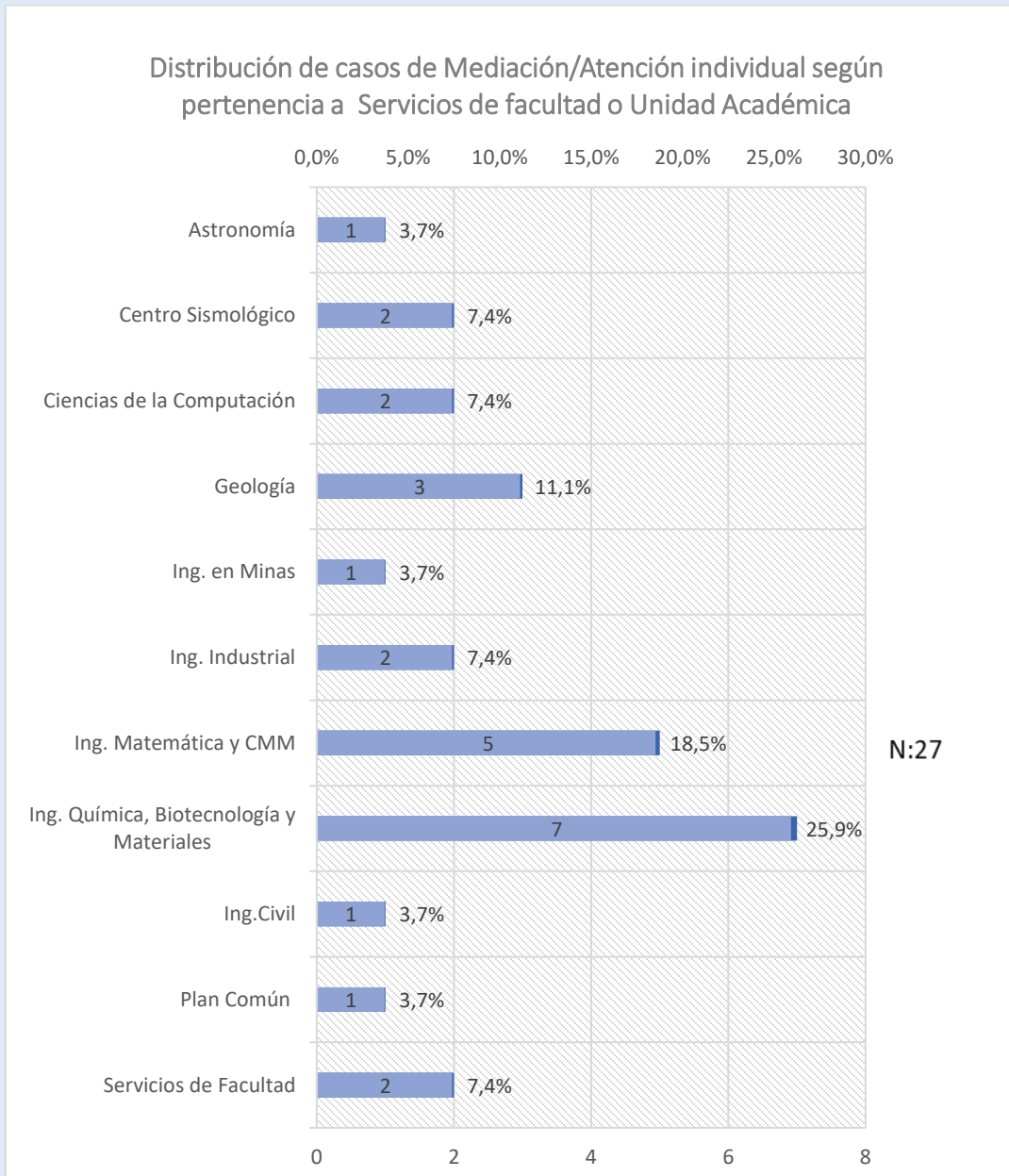


Figura 8



## 9. Casos atendidos por materia de conflicto

Los casos atendidos durante este año correspondieron principalmente a conflictos derivados por tratos inadecuados, seguidos por temas de acoso o derivados de acoso (sexual, laboral, discriminación arbitraria) y condiciones de vida laboral/estudiantil (Figura 9).

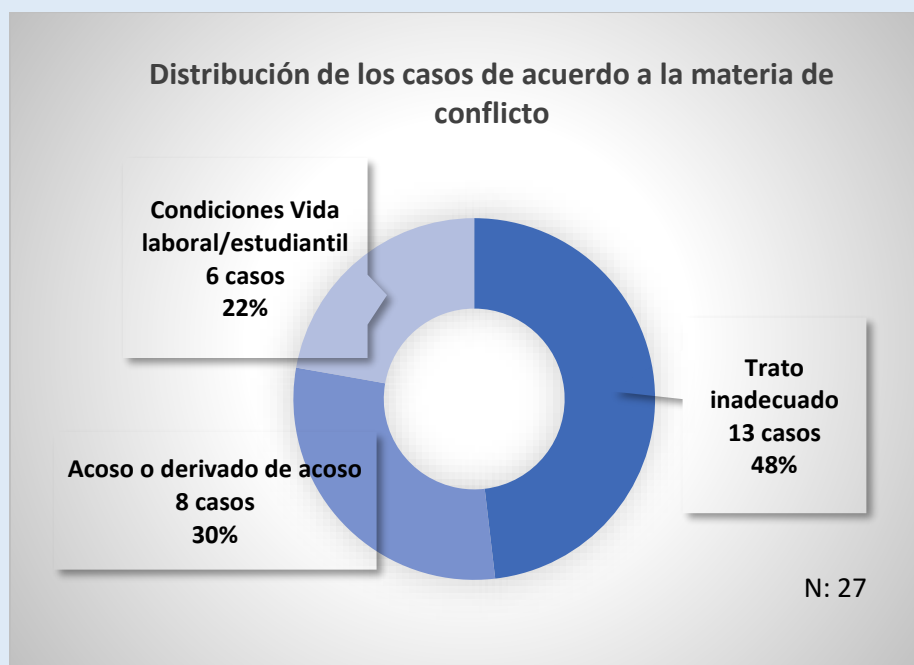


Figura 9.

## 10. Materia de conflicto por estamento

Como se muestra en la Figura 10, en el período 2021 los conflictos más recurrentes en los estamentos estudiantil y académico corresponden a trato inadecuado. Los conflictos de acoso laboral son los más frecuentes en funcionarios.

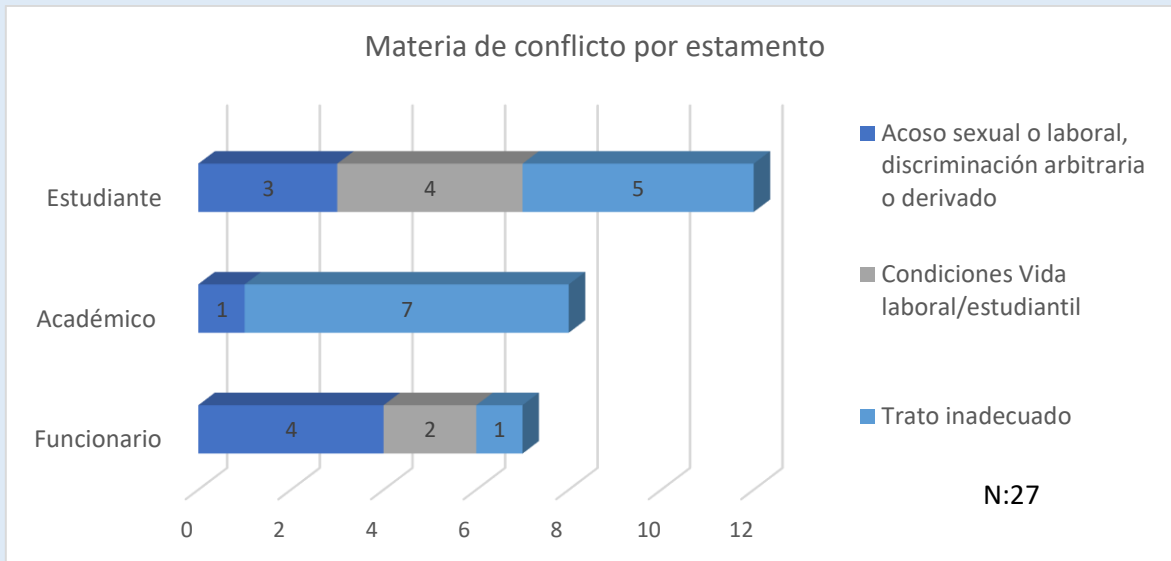


Figura 10.

### 11. Seguimientos y encuestas

La información presentada en la Figura 11 corresponde a los seguimientos realizados en forma posterior a las intervenciones. De las 24 atenciones referidas a situaciones de conflicto interpersonal, un 71% de ellos evolucionó positivamente disminuyendo la intensidad del problema o bien resolviéndose. En un 8% se mantuvo la situación sin mayores cambios y en un 21% de los casos escaló.

Sobre la base de la información solicitada en el seguimiento de casos y de respuestas a encuestas, se detectaron opiniones positivas con relación al proceso y resultados obtenidos, sugiriendo que se utilice la instancia en etapas tempranas del conflicto.



Figura 11.

### III. COMPARACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS EN TRES PERIODOS DE FUNCIONAMIENTO

El poco tiempo transcurrido desde la instalación de la Oficina de Mediación (3 años) y de las circunstancias extraordinarias vividas por la pandemia nos impide sacar tendencias confiables de la convivencia en la Facultad, sin embargo presentaremos una sumaria comparación que servirá de base para los futuros registros.

#### 1. Número de intervenciones en el período 2019-2021

En la Figura 12 se visualiza la distribución de los casos en los distintos períodos de funcionamiento de la oficina, constatándose que fueron ingresados una totalidad de 92 requerimientos de distintos miembros de la comunidad.



Figura 12.

Desde la crisis sanitaria hasta ahora se observó un descenso de las intervenciones lo que puede explicarse por el hecho de que disminuyeron las interacciones presenciales en forma considerable en estos dos últimos años, existiendo unidades que a la fecha mantienen sus actividades académicas y laborales en forma remota.

Se puede suponer también que muchas inquietudes o problemas surgidos en período de pandemia han sido debidamente canalizadas hacia las redes institucionales existentes en la facultad quienes han realizado un gran esfuerzo para acoger y gestionar soluciones a estos casos.

## 2. Distribución de casos de acuerdo con el género

Se observa en la Figura 13, que, en el primer período de la oficina, hubo un fuerte predominio de los casos de afectados pertenecientes al género femenino, situación que en el período siguiente se equilibró para luego retornar al comportamiento experimentado al inicio.

Considerando el total de los casos atendidos en los tres años, el 57,6% de las atenciones corresponden al género femenino y el restante 42,4% al género masculino.

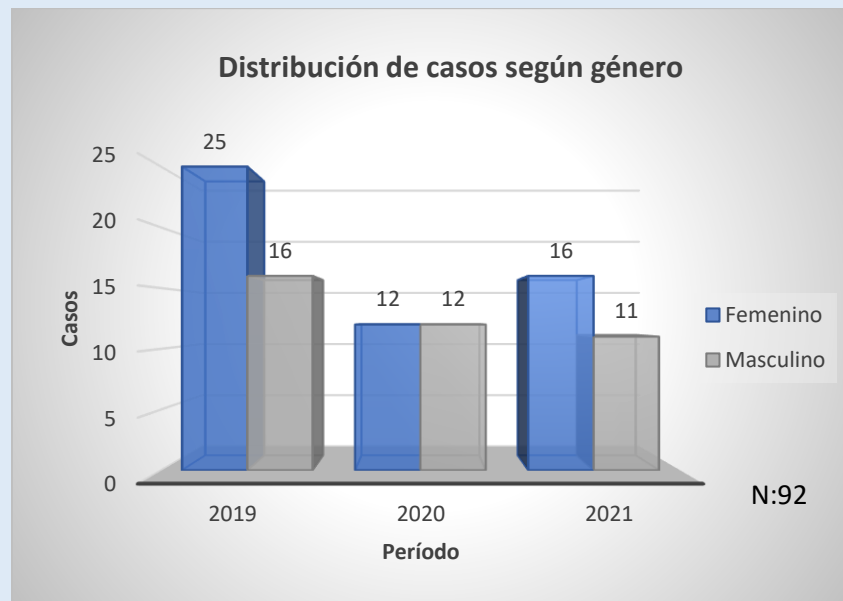


Figura 13.

## 3. Distribución de conflictos intraestamentales/interestamentales

Como puede apreciarse en la Figura 14 los conflictos intraestamentales han predominado cada año respecto a los conflictos interestamentales, concentrando el 56,7% de los casos ingresados desde el inicio de la oficina.

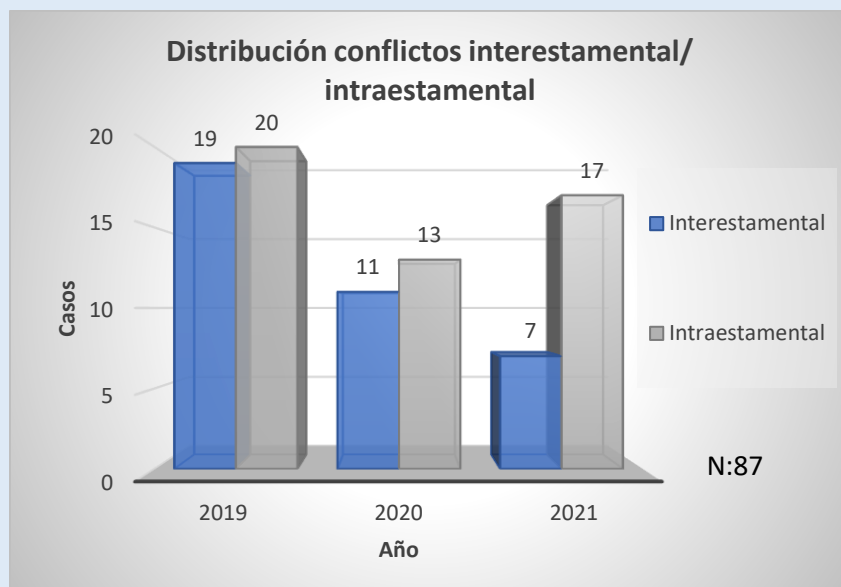


Figura 14.

#### 4. Distribución de casos de acuerdo a repartición: Servicio de Facultad y Unidad Académica

Se observa en la Figura 15 que en el período comprendido entre el 2019 a 2021, el Departamento de Ingeniería Química, Biotecnología y Materiales, los Servicios de Facultad y el Departamento de Ingeniería Matemática-CMM han utilizado con mayor frecuencia el servicio.

Distribución de los casos de acuerdo repartición: servicio de facultad y unidad académica

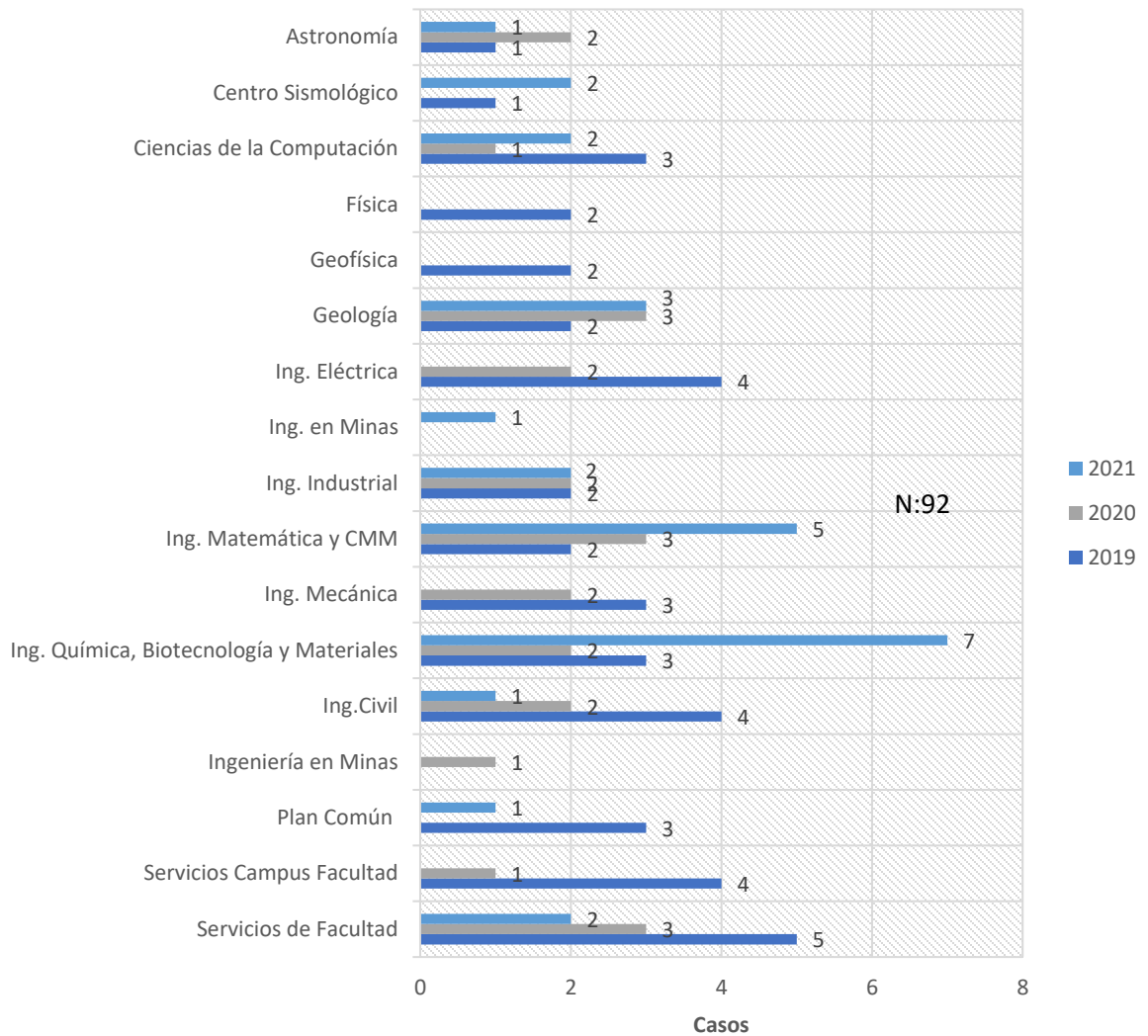


Figura 15.

## 5. Materia de conflicto

Podemos visualizar en la Figura 16 que los ingresos por “trato inadecuado” fueron los más requeridos en los tres años de trabajo. Debe considerarse además, que esta materia concentra el 46% de los casos ingresados hasta ahora, seguido de conflictos vinculados a situaciones de acoso o derivado de acoso, las cuales han concentrado un 26% de casos. Es necesario destacar que dentro del “trato inadecuado”, la agresión psicológica, es la temática de mayor recurrencia.

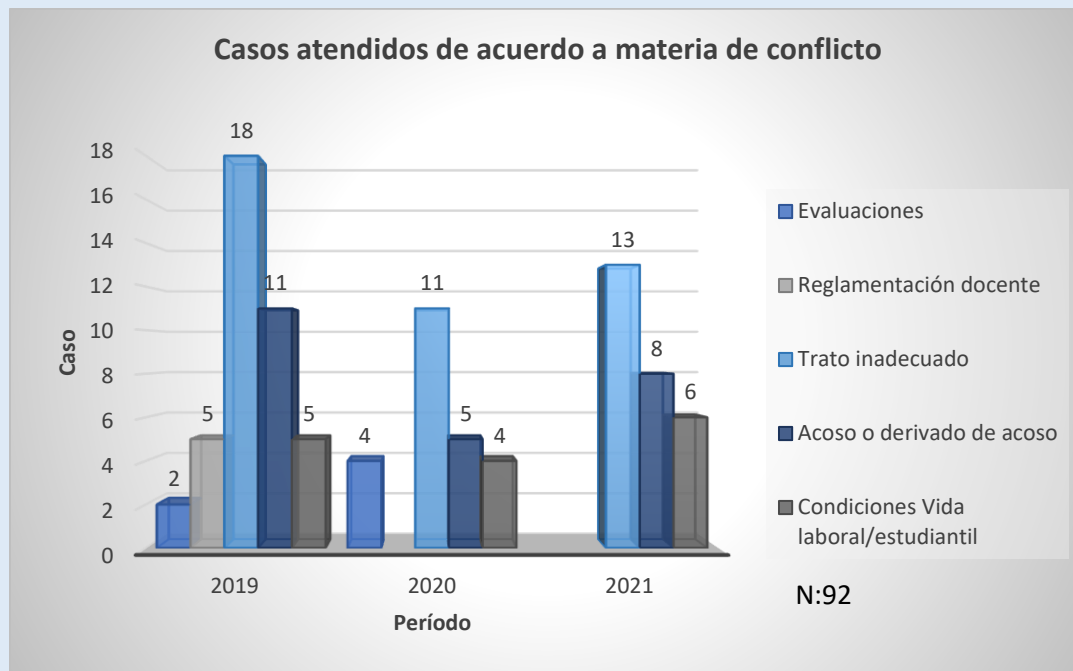


Figura 16.

## 6. Materia de conflicto por género

Las distintas expresiones de conflicto han afectado mayoritariamente a personas de género femenino (57.6%) quienes concentran la mayor cantidad de requerimientos en estas materias.

Si observamos las materias de conflicto de acuerdo con el género de la persona afectada, constatamos que los problemas que más han presentado las personas de género femenino corresponden a situaciones de “trato inadecuado” (31,5%) seguidas de “acoso o derivado de acoso” (12%).

Al considerar los datos respecto al género masculino constatamos que las consultas más frecuentes han sido referidas a la materia de acoso o derivado de acoso (14,1%) y trato inadecuado (14,1%).

Materia de conflicto	Género		Total
	Femenino	Masculino	
<b>Acoso o derivado de acoso</b>	12,0%	14,1%	26,1%
<b>Condiciones Vida laboral/estudiantil</b>	8,7%	7,6%	16,3%
<b>Evaluaciones</b>	3,3%	3,3%	6,6%
<b>Reglamentación docente</b>	2,2%	3,3%	5,5%
<b>Trato inadecuado</b>	31,4%	14,1%	45,5%
<b>Total</b>	57,6%	42,4%	100,0%

Tabla 1. Materia de conflicto según género persona afectada



## IV. COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

### - Conflictividad en pandemia

La lectura de estos datos no puede dejar de considerar que algunos de estos conflictos emergieron a propósito de la convivencia virtual, espacio en el cual surgieron necesidades y desafíos a la actividad laboral remota, que debieron ser compatibilizados con las tareas propias del hogar y del cuidado de terceros. El retorno a las actividades presenciales en marzo del año 2022 implicará un tiempo de ajuste y adaptación con nuevos desafíos para la convivencia universitaria.

### - Malos tratos

Los conflictos que más se concentran en el tiempo, corresponden a situaciones de trato inadecuado y expresiones sexistas. Muchas de éstas han sido histórica o culturalmente normalizadas o aceptadas como parte del carácter o temperamento personal lo que hace difícil reconocerlas como violentas o inadecuadas. Esto dificulta la comprensión de los efectos que generan, por lo que se requiere de acciones concretas (educativas) para avanzar en estos temas, como las que se han estado implementando, por ejemplo, en la Dirección de Diversidad y Género. Por último, es necesario dar mayor difusión a los instrumentos existentes en la facultad y en la Universidad de Chile que regulan las relaciones entre los miembros de la comunidad desde los códigos de ética, reglamentos, protocolos, etc.

### - Situaciones de acoso sexual o laboral

En el contexto de los procesos administrativos en curso derivados de denuncias, es necesario enfatizar que los tiempos que duran dichos procesos, agudizan la sensación de incertidumbre, frustración y desesperanza que tienen las personas afectadas. Si bien ellas pueden estar siendo contenidas por las instancias y redes institucionales, necesitan de información oportuna de las causas por las cuales se producen los retrasos. Estas necesidades debieran ser un foco de permanente de atención institucional en todos los niveles del proceso y, con ello, evitar la sensación de impunidad de la persona denunciante y de condena extendida en el tiempo, del denunciado(a) que alega inocencia.

### - Uso de redes sociales y difamación presencial

Hemos visto como a lo largo de los años se han incrementado los conflictos derivados por el uso inadecuado de redes sociales internas o externas a la facultad. Se ha planteado la necesidad de regular las interacciones que se producen en estos espacios internos de convivencia virtual con el fin de garantizar la libre y legítima expresión de las diferentes formas de pensar, sentir y relacionarse con otros. En la práctica muchas personas se sienten inhibidas de participar en espacios virtuales, percibidos como inseguros ante la posibilidad

de ser expuestas o expuestos a ataques personales. Es por ello que visualizamos como una necesidad establecer límites consensuados que permitan proteger y cuidar los espacios de intercambios y debate de ideas tan apreciados por nuestra comunidad.

Por otro lado, la vuelta a las actividades presenciales nos exige urgentemente concordar, entre todos los miembros de la Facultad, que la difamación presencial (“funa”) debiese estar completamente eliminada.

- Conflictos de interés

Desde nuestra experiencia estimamos que existe la necesidad de transparentar aquellas actividades de sus miembros que puedan o no ser compatibles con sus funciones en la Facultad. Aunque esta materia está regulada adecuadamente en la normativa vigente, su cumplimiento no ha sido lo suficientemente sistemático. En algunas ocasiones se generan suspicacias, cuestionamientos éticos y conflictos por la ejecución de actividades que se podrían interpretar como reprochables. Sería conveniente generar protocolos que alerten, periódicamente, a los miembros de la Facultad el respeto a las normativas que existen.