



PONENCIA

Fernando Rodríguez

Académico Escuela de Educación Física

Discurso claustro pleno 2025

Deseo referirme hoy a un principio ético fundamental que debe sustentar el quehacer de toda institución universitaria: el cuidado y la dignidad de las personas, especialmente de quienes conforman su comunidad educativa, es decir, estudiantes, docentes y personal administrativo. En el contexto de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, este principio no puede limitarse a una declaración de buenas intenciones; por el contrario, debe materializarse en prácticas concretas que permeen todas las relaciones académicas e institucionales.

En los últimos años, nuestra comunidad universitaria ha sido interpelada por situaciones graves de acoso, abuso de poder y maltrato psicológico, que se han manifestado tanto en las relaciones jerárquicas como entre pares. Como respuesta institucional a esta problemática, a fines del primer semestre de 2017, el entonces rector Claudio Elortegui Raffo convocó a representantes de estudiantes, trabajadores y académicos para elaborar una propuesta destinada a abordar las denuncias de acoso sexual y hostigamiento. Esta iniciativa dio origen a una Comisión presidida por el prosecretario general Fernando Castillo, la cual elaboró una propuesta reglamentaria que fue aprobada por el Consejo Superior en mayo de 2018. Como resultado, se creó la Comisión Institucional sobre Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria, integrada por representantes del profesorado, sindicatos y estudiantes. Dicha comisión elaboró una Política Institucional, un Protocolo de Denuncia y un Programa de Sensibilización y Prevención, con el propósito de garantizar que toda persona afectada pueda realizar denuncias y recibir un trato justo, digno y respetuoso.



CLAUSTRO PLENO ORDINARIO 2025

No obstante a estos avances normativos, los casos de acoso laboral y hostigamiento han persistido en diversas unidades académicas y administrativas de la universidad.

Lamentablemente, muchos de estos casos no son denunciados, ya sea por temor a represalias o a eventuales despidos. Este clima de temor se ha visto agravado por una serie de desvinculaciones que afectaron principalmente a funcionarios, particularmente durante el inicio del actual periodo de rectoría. La ausencia de denuncias formales no puede interpretarse como ausencia de violencia; por el contrario, refleja la existencia de barreras institucionales, falta de información respecto de los protocolos vigentes y una profunda desconfianza en los mecanismos de protección disponibles.

La literatura científica ha documentado ampliamente los efectos del acoso laboral en la salud mental de las personas. Investigaciones como las de Verkuil et al. (2015) señalan que esta forma de violencia se asocia a un incremento en los síntomas de depresión, ansiedad y estrés psicológico. De igual forma, se ha observado una alta prevalencia de trastornos de ansiedad generalizada, ataques de pánico, burnout y síntomas de trastorno de estrés postraumático en quienes han sido víctimas de acoso (Einarsen, 2005). Estos síntomas afectan de manera directa la capacidad de concentración, motivación y rendimiento laboral, lo que conlleva a elevados niveles de ausentismo y disminución del desempeño profesional.

Entre un 23 % y un 45 % de quienes sufren acoso consideran dejar su empleo, y una proporción importante efectivamente lo hace. A nivel organizacional, este fenómeno deteriora el clima laboral, reduce la cohesión y la innovación en los equipos, y genera importantes costos económicos por rotación, reemplazos, litigios legales y pérdida de capital humano (Sansone & Sansone, 2015).

A pesar de la existencia de instancias como la Comisión Institucional mencionada y la Dirección de Personas, sus limitaciones legales y de esta última por su posición orgánica dentro de la estructura jerárquica universitaria han dificultado una protección eficaz de los miembros de la comunidad. En este sentido, resulta destacable el rol que algunos miembros y autoridades de la Iglesia han asumido en los procesos de mediación, contención y regulación de conflictos internos. Asimismo, la entrada en vigencia de la Ley Karin en agosto de 2024 ha significado un avance importante,



CLAUSTRO PLENO ORDINARIO 2025

al establecer obligaciones claras para las instituciones en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral. Sin embargo, aún persiste una deuda estructural: la ausencia de un órgano autónomo y con atribuciones suficientes que garantice la protección efectiva de los trabajadores frente a situaciones de violencia laboral.

Cada persona importa. Estudiantes, funcionarias, funcionarios y docentes merecen desempeñarse y desarrollarse en un entorno libre de miedo, hostigamiento y discriminación.

El bienestar emocional no es un aspecto secundario: nadie puede enseñar ni aprender plenamente bajo condiciones de abuso o maltrato. En este contexto, la salud mental debe convertirse en una prioridad institucional y transversal que hasta ahora ha sido claramente descuidada.

Como universidad católica, la PUCV está llamada a actuar en coherencia con sus principios humanistas y cristianos, centrados en el respeto irrestricto a la dignidad humana.

Este respeto debe traducirse en prácticas cotidianas concretas y no limitarse a discursos institucionales o a slogans repetidos, como aquel que afirma que “el cuidado de las personas es nuestra prioridad”, cuando en la práctica no siempre ha sido así. La comunidad universitaria demanda coherencia, valentía ética y un compromiso real con la construcción de un espacio educativo verdaderamente humano, justo y protector para todas y todos.

Muchas gracias.

REFERENCIAS

Verkuil B, Atasayi S, Molendijk ML. Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data. PLoS One. 2015 Aug 25;10(8):e0135225. doi: 10.1371/journal.pone.0135225. PMID: 26305785; PMCID: PMC4549296.

Einarsen, S. (2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, (7-3).

Sansone RA, Sansone LA. Workplace bullying: a tale of adverse consequences. Innov Clin Neurosci. 2015 Jan-Feb;12(1-2):32-7. PMID: 25852978; PMCID: PMC4382139.