EL AUSTRAL
EL DIARIO DE LA ARAUCANÍA

Fecha: 15/08/2025 Audiencia: 16.000 Sección: OPINION
Vpe: $333.776 Tirada: 8.000 Frecuencia: 0
Vpe pág: $1.437.450 Difusión: 8.000
Vpe portada: $1.437.450 Ocupación: 23,22%

Columna

Dra. Mónica Bravo Sanzana,
Observatorio de Ciudadanía, Convivencia y Bienestar Educativo, Ufro

Liderazgo ético y transformador: el gran desafío para los equipos directivos universitarios

La implementación de la Ley N°21.643, más conocida como Ley Karin, desafía profundamente las formas en cómo nos relacionamos, lo cual es la base de la convivencia. Esta Ley pone el énfasis en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, manteniendo cinco principios rectores en el proceso de investigación: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Todo lo anterior implica que los equipos directivos evidencien competencias socioemocionales y prácticas coherentes que les posibiliten gestionar el buen trato, la escucha activa, el cuidado de los equipos, y la disminución de los riesgos psicosociales (problemas de salud asociados), entre otros. Esto no es opcional, es estratégicamente necesario, pues a pesar del avance de la legislación chilena, la implementación efectiva de esta y la promoción de una cultura laboral basada en el respeto y la dignidad de las personas siguen siendo desafíos pendientes.

La implementación de la Ley N°21.643, más conocida como Ley Karin, desafía profundamente las formas en cómo nos relacionamos.

Desde una mirada positiva y optimista, para las universidades y, especialmente para nuestra casa de estudios (Universidad de La Frontera) este es un momento histórico importante, de inflexión, pues nos encontramos en un contexto de elecciones para rector en medio de una crisis económica muy crítica. De esta manera, este desafío llega en un momento clave para poder redefinir qué tipo de comunidad queremos construir y qué tipo de liderazgo queremos validar y legitimar. Es decir, es una gran oportunidad para proyectar el tipo de gobernanza y de comunidad que queremos.

En este sentido, como entidad de Educación Superior hemos avanzado en la generación del Reglamento de Convivencia Universitaria, en coherencia con la Ley 21.643. No obstante, para que exista un cambio profundo en nuestra manera de relacionarnos necesitamos que este instrumento no represente una formalidad institucional. Es necesario que los equipos directivos manifiesten voluntad política, implementen un liderazgo ético y evidencien congruencia valórica, para poder trabajar en aras de la integridad institucional. Es urgente contar con autoridades que asuman y comprendan que la convivencia es un pilar de la gestión universitaria. Una condición estructural para la promoción del bienestar, la mejora de la calidad y la equidad. Pero esto requiere de un liderazgo comprometido, valiente, con coherencia ética y con una mirada real al cuidado de las personas. Un liderazgo que se traduzca de manera cotidiana en una gobernanza participativa y con equipos que gestionen desde el respeto y la inclusión.

Solo a partir de este tipo de liderazgo podremos avanzar a consolidar un desarrollo sostenible. Así, el Reglamento de Convivencia Universitaria será una oportunidad para dejar atrás los modelos y prácticas autoritarias y burocráticas, situando en el centro de la vida institucional la dignidad humana, y la promoción de un entorno libre de todo tipo de violencia, y avanzar hacia la reparación institucional, la cultura de colaboración, la equidad y la justicia en la convivencia universitaria, encauzando nuestro camino hacia la integridad institucional en la universidad.