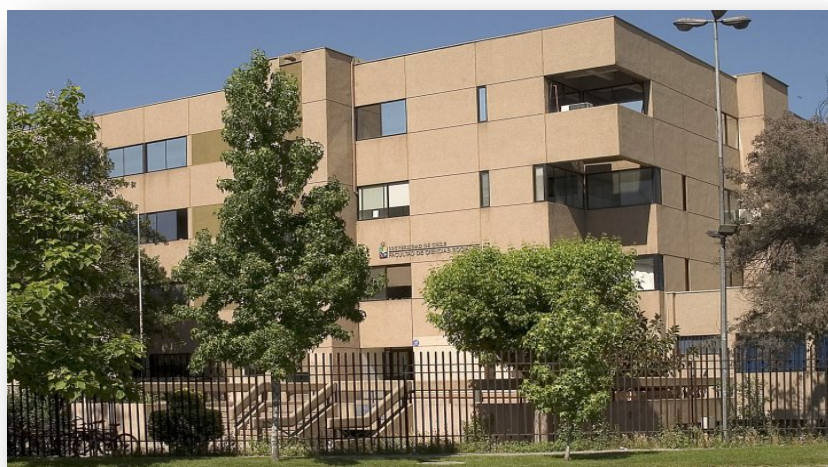




Memoria

(INFORME DE GESTIÓN)



Representantes Funcionarios No
Académicos

Facultad de Ciencias Sociales

Enero 2016

Presentación

Involucrarse en una carrera donde evidentemente las condiciones no eran tan favorables y cuando el contexto llamaba más bien a *bypass*ear la responsabilidad inherente al rol, y tomar la decisión de encabezar un grupo diverso, postergado y habido de transformaciones, reivindicaciones y anhelos, no fue fácil para ninguno de nosotros. Las dudas surgieron indefectiblemente y los temores brotaron naturalmente debido a la incesante presión por cumplir, de forma satisfactoria, con las expectativas puestas y cuyas sensaciones son propias de un desafío de ese tipo. La decisión necesitaba del empuje y apoyo de todo un Estamento, del involucramiento y el deseo de consensuar cambios que beneficiasen a todos, con políticas claras y un ordenamiento que nos llevara a posicionarnos y organizarnos de una manera en que tuviésemos todas las mismas oportunidades, en concordancia a la visión y misión proclamada de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Universidad más importante del país. Fue, además, un giro radical en la rutina diaria de algunos miembros de la Mesa Directiva, un camino desconocido y una labor llena de aristas, posibles soluciones complejas y con un costo vinculado a la dedicación de la representación asumida. Se aceptó el reto porque el Estamento fue el motor y el compromiso, la colaboración, el sentido y el fin de todo lo que se proyectaba impulsar. Los méritos no son de un grupo de personas dispuestas a encabezar una organización, sino de la organización misma que trabajo, apporto y seguirá colaborando en beneficio común y solidario.

Hubo que lidiar con varios factores aunando voluntades y criterios. Convergieron compromisos y ejercitar la perseverancia cuando los tiempos de los procesos no iban acordes a las necesidades de las personas. El trabajo mancomunado y la comprensión de parte del Estamento fue el valor agregado de cada objetivo alcanzado, y de cada aprendizaje asumido, cuando el resultado no fue el esperado. No nos cabe ninguna duda que esta experiencia fue enriquecedora, independientemente de los bemoles de la gestión. Provechosa, porque nos permitió potenciar o descubrir cualidades que pudimos desarrollar con el andar del tiempo y en concordancia con la voluntad y el apoyo del personal no académico de la Facultad de Ciencias Sociales.

Este informe trata de sintetizar los principales alcances de una gestión que volcó las energías en transmitir los deseos de un sector activo de una comunidad universitaria. Los resultados y alcances de esta propuesta se evaluarán según el prisma que da la soberanía de cada integrante de este ente estamental. Había que comenzar a instar a la participación, a la discusión y a la necesaria visibilización de un Estamento que se insertara en las instancias relevantes de la FACSOC para poder impulsar los cambios necesarios que esperábamos. Pero estos cambios en un sistema particularmente complejo, resultó más engorroso y laborioso de lo que se había estipulado. Congeniar una serie de demandas, diagnósticos y acuerdos como el plasmado en el **"Informe Biestamental"** (que significó un trabajo arduo y de casi 2 años de análisis y estudios) y llevarlo a la práctica, fue el resultado de la elaboración de un plan integral que originó una serie de medidas y consensos incomprensibles en un principio, pero que valieron la pena cuando los resultados nos permitieron avanzar (en mayor o menor grado

según sea la apreciación particular) en bienestar integral del funcionario/a. Haber buscado mecanismos que interpretasen las diferentes demandas plasmadas en el Informe (Biestamental), fue un ejercicio complejo, desgastador en algunas oportunidades y enriquecedor al mismo tiempo, en especial cuando el ***Plan de Políticas Estamentales*** fue tomando cuerpo y consistencia. Un camino largo de trabajo que involucro esmero y análisis por buscar los mecanismos equitativamente proporcionales y justos para satisfacer las necesidades y las esperanzas puestas de un grupo tremendamente amplio y variado de trabajadores y situaciones particulares. El empuje y el compromiso del Estamento permitieron ir avanzando en la dirección que trazamos nosotros mismos como organización.

Los años entregados a esta linda labor nos reconforta y nos sigue comprometiendo, ya, desde otra trinchera colaborativa. Nos hemos esforzado en contribuir con el Estamento y serán ustedes (funcionarios) principalmente, los que generarán sus propias conclusiones y posiciones con respecto a la gestión realizada. Logros y tropiezos son parte de la vida; juntos, creemos, hemos avanzado en la construcción de un Estamento empoderado y reconocido en esferas dentro y fuera de los muros de esta Facultad. Y como ya lo expusimos, es por mérito de un Estamento que es capaz de sobreponerse a las coyunturas y contextos difíciles; de anteponer intereses comunes por sobre los personalistas, y que ha sido artífice esencial del desarrollo de esta Institución.

Contenidos

Presentación

Introducción 1

I.- Organización del Estamento 3

1.1.-Comisión de Recursos Humanos

1.2.-Comisión de Vestuario (damas y varones)

1.3.-Comisión Bono Funcionario FACSO

1.4.-(Sub) Comisión Interna Reforma a los Estatutos de la Universidad

1.5.-Comisión Paseo por el Día del Funcionario/a

1.6.-Comisión Fiesta de Navidad

1.7.-Comisión de Deportes y Actividades Afines

1.8.-Comisión de Capacitación

1.9.-Comisión de Espacios

1.10.-Comisión Casino

1.11.-Comité de Estructura Iniciativa Proyecto Bicentenario

1.12.- Comisión de Selección de Personal

Comité Paritario de Higiene y Seguridad

II.-Comunidad, relación con los medios y participación 7

2.1-Género, inclusión e integración

III.-Desarrollo integral, bienestar común, solidaridad y extensión 10

3.1-Reconocimiento a la Trayectoria Funcionaria 11

IV.-Estabilidad, instrumentos de ordenamiento y políticas de fortalecimiento estamental	13
4.1.-Contexto histórico	
4.2.-Ciclos e hitos	
4.2.1.-Etapas del proceso	
4.3.-Capacitación y desarrollo estamental	
4.4.-Alcance de las políticas estamentales	
V.-Desafíos	20
Conclusión	24
Reflexiones finales	26
Links de noticias sobre el Estamento	31
Galería de imágenes con parte de nuestra memoria histórica	33

Introducción

El estamento de funcionarios no académicos es parte fundamental del quehacer comunitario de la Facultad de Ciencias Sociales. Su aporte ha sido esencial e incuestionablemente significativo en el desarrollo progresivo que actualmente ha alcanzado esta entidad de estudios superiores. Una historia que indudablemente se ha construido, y se sigue construyendo, paso a paso, con la honestidad, compromiso y el sacrificio que se requiere para cimentar la consolidación de un Estamento que es parte preponderante de una Facultad en expansión. Un camino no exento de dificultades y tropiezos, de pruebas y obstáculos, pero que en cada situación compleja, sabe conjugar virtudes y valores en beneficio del desarrollo de sus miembros en forma integral, inclusiva y solidaria.

Desde la Fundación de la Facultad de Ciencias Sociales en el año 1989, el Estamento ha generado necesidades de variada índole, propias de un ente colectivo, y cuya complejidad organizacional, concibe por sí sola, una serie de demandas individuales y generales de un grupo, que con los años, se incrementa en función de la expansión de la FACSOC. Esto ha conllevado, obviamente, a redoblar esfuerzos y energías, compromisos y voluntades de cada uno de los funcionarios y funcionarias en pos de alcanzar los objetivos dispuestos y metas previstas en cualquiera de los ámbitos, que el Estamento, se halla involucrado.

Muchos diagnósticos siguen generándose en relación a la situación del Estamento (validos, por supuesto), que pudiesen desnudar muchas carencias, necesidades y anhelos que urge enfrentar. Muchos análisis también, pueden invocar la premura de cambios y transformaciones urgentes, que por lo demás, es parte de la factibilidad que nos entrega el contexto en que nos desenvolvemos y a las reconsideraciones permanentes debido a su dinámica interna e idiosincrasia. Lo que es trascendente rescatar en el contexto, es la capacidad que ha tenido el Estamento de hacerse parte de las problemáticas internas y también de las suscitadas por la comunidad de la FACSOC a través del tiempo transcurrido y a contar de su constitución como Facultad. Es inherente a nuestra comunidad estar permanentemente “inquietos” y “alertas” con los avances y retrocesos propios de cualquier gestión, es más, es parte de nuestra cultura interna el estar atentos y ser parte activa de las constantes transformaciones institucionales, políticas, sociales y culturales del país.

Desde la perspectiva estamental, es una cualidad que hay que seguir potenciando, apoyando e instando como una manera de seguir mejorando y progresando cada día. Debemos mantener esta inquietud por seguir proyectando al Estamento con una mirada constructiva en el tiempo, vinculados permanentemente con el medio en que nos desenvolvemos, con los cambios que podamos ser capaces de generar y activar; y con una motivación que involucre nuestro aporte a la comunidad.

A partir de un Estamento cohesionado, tolerante y comprometido, donde continúen teniendo cabidas las diferentes posiciones, tendencias y posturas. Donde además, las diferencias constituyan un aliciente y no un obstáculo, seguiremos avanzando, construyendo y alcanzando espacios que fortalezcan al Estamento, lo sigan posicionado y lo afiancen como un actor preponderante en el quehacer de la Universidad de Chile.

Seguiremos cosechando lo que podamos nosotros mismos sembrar con esfuerzo y unidad; y la unidad en sí, robusta, solida e impermeable al tiempo y a sus circunstancias, se obtiene con el aporte irrestricto de cada uno y una de los que componemos este noble Estamento. El avanzar consiste también, en comprender primeramente, que las coyunturas y situaciones complejas son parte de la dinámica interna de una institución como la Universidad de Chile, inseparable de su identidad como ente público, y consciente del rol influyente que tiene en la sociedad chilena. Por ende, como no hay fórmulas mágicas o “secretos ancestrales” que puedan obviar las vicisitudes, obstáculos y dificultades que se presenten en el camino, el Estamento, nuestro Estamento, solo tiene que seguir trazando pasos firmes, como hasta ahora, por este sendero agreste y con escollos que son parte de la vida, para poder así, “cosechar” el bienestar común y transversal de toda una comunidad. Debemos continuar impulsando con fuerza el compromiso y la vocación que impregnamos en las tareas diarias en esta Facultad, en los principios y valores comunes que nos unen y en la perseverancia y sacrificio que nos han caracterizado siempre. Tenemos la responsabilidad de afianzar nuestros logros y de proyectarnos con los sueños que concebimos juntos; una amalgama de pasado y presente que se fusionan para impulsarnos hacia el futuro, con una base sólida que se fundamenta en nuestra memoria histórica como funcionarios (no académicos) de la Universidad de Chile.

I.- Organización del Estamento

Con el fin de fomentar la participación transversal de los funcionarios y funcionarias del Estamento, se formaron comisiones por áreas relacionadas a la dinámica interna, como además, de aquellos temas atinentes a la comunidad universitaria que constituimos junto a los otros estamentos. Este tipo de instancias permitió robustecer la comunicación y la fluidez informativa y cooperativa entre el personal no académico de los Departamentos, Unidades y Áreas de la Institución y generar puentes con el medio, fortaleciendo la convivencia y los espacios comunes a través de diferentes actividades y eventos triestamentales.

La gran cantidad de funcionarios que formaron y siguen constituyendo estas comisiones demuestra el espíritu de colaboración que caracteriza al Estamento. La composición de las mismas (comisiones), nos indica el cumplimiento de uno de nuestros principios que tienen que ver con la potencialización del concepto de **igualdad de género** que promovimos desde el comienzo de nuestra gestión, y que no solo se reduce a este tipo de instancias, sino a valorar y empoderar el aporte de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad a través de diferentes instancias e intervenciones, destacando el liderazgo preponderante y el aporte invaluable de todas nuestras funcionarias en las esferas, que destacadamente, les ha tocado intervenir en los espacios que el Estamento se ha ganado dentro del espectro comunitario.

Cada comisión ha contribuido al desarrollo y crecimiento de nuestra organización en su conjunto, a la **“visibilización”** de ésta en el contexto interno y externo de la Facultad y de la Universidad en su conjunto. Esta dinámica de participación permitió consolidar áreas y actividades que siguen contribuyendo al progreso integral de la comunidad, a su identidad organizacional y a su carácter intrínsecamente social y colectivo que la ha caracterizado desde sus orígenes.

Entre las comisiones creadas por el Estamento y de las que son parte activa de la orgánica institucional, podemos mencionar:

1.1.- Comisión de Recursos Humanos:

Generada principalmente para ser un nexo de comunicación, discusión y aporte entre los organismos centrales y nuestro estamento en esta área tan sensible dentro de la dinámica interna. Actualmente sus integrantes se hallan comprometidos, junto a las demás instancias vinculadas a los RR.HH. de la Universidad, en el análisis de mejores políticas de bienestar integral para los funcionarios y funcionarias de esta casa de estudios superiores (Universidad de Chile).

1.2.- Comisión de Vestuario (damas y varones):

Instauradas con el propósito de tener un nexo con las autoridades en lo relacionado a las políticas y acuerdos con respecto a este ítem, que beneficia anualmente al personal auxiliar como a las secretarías y administrativos del Estamento.

1.3.- Comisión Bono Funcionarios FACSO:

Los incentivos a los trabajadores son un pilar esencial dentro de su desarrollo integral. Por ello, hace ya un tiempo, nuestro Estamento creó esta instancia con el fin de tratar con las autoridades de turno, los temas atinentes a este tipo de alicientes económicos, cuyas políticas se han ido perfeccionando en el tiempo a raíz de acuerdos y análisis en función de los diversos escenarios y a la propia dinámica de la Facultad, y en los cuales el Estamento ha tenido que desenvolverse. Las negociaciones y los detalles del acuerdo por los montos y criterios que se consideran para otorgarlo, se analizan y se discuten cada año, considerando algunos factores como los recursos destinados y disponibles, la planta de funcionarios/as con un mínimo de antigüedad requerido, por nombrar algunos de ellos (criterios básicos). Desde el año 2015, este beneficio (bono) no está vinculado a ningún instrumento de evaluación como lo era antes de la fecha mencionada. Se fusionó en un solo bono (incrementado), cancelado en 3 cuotas durante el primer semestre.

1.4.- (Sub) Comisión Interna Reforma a los Estatutos de la Universidad:

Como una forma de activar la discusión sobre el proyecto de reforma a los estatutos universitarios e incentivar el análisis y el aporte que nuestro Estamento pudiese hacer a la conclusión misma, a sus resultados y a la participación más activa del resto de los estamentos, se acordó instaurar una (sub) comisión, que a su vez, fuera una instancia de nexo permanente con la Comisión Local de la Facultad, que es la encargada, institucionalmente, de conducir el proceso dentro de cada organismo (Facultades e Institutos). El trabajo de esta (sub) comisión estamental y el aporte de los funcionarios no académicos, luego de varias actividades de análisis y retroalimentación interna, forjó un insumo que concluyó en un documento final que ha sido expuesto en varias instancias representativas de la Universidad de Chile, cumpliendo con varios de los objetivos dispuestos cuando se propuso como instancia.

1.5.- Comisión Paseo por el Día del Funcionario/a:

Hemos comprendido que la vida del ser humano es integral, por lo tanto, este tipo de actividades son esenciales en el desarrollo de nuestros funcionarios y funcionarias. La calidad de vida y el valor preponderante que todos le asignamos, es un aliciente para seguir construyendo espacios donde el Estamento pueda tener mecanismos de relajación, esparcimiento y convivencias lúdicas. ***El paseo por el Día del Funcionario/a***, es una instancia de compañerismo, participación y tradición dentro de la esfera estamental, motivo por el cual, contribuimos todos a consolidarlo, ya que, año tras año, se siguen sumando funcionarios a esta linda actividad.

1.6.- Comisión Fiesta de Navidad:

Siguiendo con las mismas políticas de bienestar común e integral del Estamento, una de las más hermosas actividades es la referida a la ***Fiesta de Navidad*** para los niños de los funcionarios/as. Es un esfuerzo hermoso que cada año, los integrantes de esta comisión, hacen en beneficio de los hijos de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Sociales. Una actividad donde se conjugan los más altos valores del ser humano con el objetivo primordial de compartir y de disfrutar en familia, fomentando la integración e inclusión en la sociedad desde y con los niños.

1.7.- Comisión de Deportes y Actividades Afines:

Indiscutiblemente, el deporte y la actividad física son piezas esenciales si queremos mantener una salud estable. Incentivar cualquier instancia donde se puedan desarrollar actividades que nos permitan practicar y disfrutar de los beneficios de éstas (actividades), romper la rutina laboral y la inercia del trabajo habitual, ha sido para el Estamento, un canal efectivo para combatir el estrés acumulado y contrarrestar la fatiga física y mental que provoca la recarga laboral en el ser humano. Por ende, a través de diferentes acciones propuestas y organizadas por esta Comisión, como por ejemplo: campeonatos de futbolito, voleibol, basquetbol, dentro de contextos internos; y otras (instancias), donde nuestros funcionarios/as han sido parte destacada en la gestión y organización (olimpiadas interfacultades, campeonatos de fútbol en el campus, corridas familiares, etc.). La Comisión sigue cumpliendo con las expectativas en un área de desarrollo tan necesaria de seguir potenciando.

1.8.- Comisión de Capacitación:

Uno de los pilares estructurales de toda gestión y organización de trabajadores tiene que ver con las posibilidades de capacitación de sus integrantes, y una manera efectiva de ser parte activa en ello, es involucrar al Estamento en las instancias decisivas de las políticas afectas a este ítem tan trascendental en la formación y desarrollo de un trabajador. En conjunto con las autoridades, se acordó crear una comisión estamental que pudiese involucrarse profunda y detalladamente en este aspecto, con la función de analizar y contribuir en las decisiones referentes a las necesidades individuales y grupales de capacitación y especialización de los funcionarios no académicos. A través de este mecanismo (modalidad), se contribuyó, hasta el primer semestre del año en curso (2015), en el perfeccionamiento de más del 90% de los funcionarios/as de la Facultad; ello, reflejado a través de cursos, diplomados y carreras técnicas acordes a las funciones individuales dentro de la organización interna y como respuesta a las mismas propuestas del personal no académico.

1.9.- Comisión de Espacios:

El tema de los espacios en la Facultad de Ciencias Sociales es sumamente relevante dentro de la convivencia de la comunidad en su conjunto. Muchas de las demandas, sugerencias y proyectos que tenían y tienen relación al contenido expuesto, se canalizan a través de una comisión triestamental creada para tal efecto.

A raíz del proyecto del nuevo edificio y las transformaciones que esto podría acarrear dentro del quehacer cotidiano (académica, administrativa y de gestión), se consensó en el Consejo de Facultad instaurar este ente determinativo. Por los motivos expuestos, viendo la necesidad de ser parte de la discusión y análisis con respecto a lo mencionado, el Estamento constituyó una comisión interna que nos representará en dicha instancia, que ha medida fue pasando el tiempo, fue abarcando otros espacios (internos y externos), tomando en cuenta necesidades propias del Estamento y las que involucraban a la comunidad en su conjunto. Hoy en día, en lo concerniente directamente a nuestra participación como estamento en dicha instancia, *reiteramos* que uno de los anhelos más esperados por nuestro Estamento se verá cumplido al momento de entrar en funcionamiento el nuevo edificio: **una sede o espacio de estar** para uso exclusivo de sus integrantes, que contará con las comodidades de una sala para múltiples funciones, en el ala sur-poniente del actual (antiguo) edificio, el cual, tiene además contemplado un plan de remodelación importante. Una buena noticia que contribuye a la consolidación de los proyectos que estamos seguros, seguirán surgiendo desde nuestras filas estamentales.

1.10.- Comisión Casino

Esta comisión tenía como finalidad acordar con las autoridades todo lo concerniente a las condiciones de servicio, atención y espacio para los funcionarios/as (no académicos) cuando las razones se justificasen. Velar que lo mencionado anteriormente se cumpliera y consensuar algunos temas atinentes al casino. Actualmente la Comisión suspendió sus labores producto de la construcción del nuevo edificio. Se espera retomarla cuando entre en funcionamiento el casino, en las nuevas dependencias de la Facultad.

1.11.- Comité de Estructura Iniciativa Proyecto Bicentenario

Este Comité, surgido dentro del marco de acuerdos establecidos para el desarrollo, fomento y revitalización de las Humanidades, Artes, Ciencias Sociales y Comunicación, ha tenido por objetivo llevar a cabo el proceso de implementación de ésta (Iniciativa), y en el cual, se ha podido establecer una dinámica de trabajo en conjunto con el Comité Ejecutivo Central, desarrollando las etapas de presentación del Proyecto con las necesidades prioritarias de la Facultad.

1.12.- Comisión de Selección de Personal No Académico



Lograr ser parte de una Comisión encargada de velar por los procesos de vinculación del nuevo personal a la Facultad, fue de profunda significación para nuestro Estamento. Un proyecto pionero dentro del contexto universitario y de valor agregado a los procesos de participación real y contundente que como comunidad impulsamos. Cuando se formulan políticas concretas para nuestro Estamento también debiesen existir los espacios y mecanismos de seguimiento de éstas, por tal motivo, un acuerdo de este tipo, una instancia donde los funcionarios/as estén directamente involucrados, permite allanar caminos de confianza mutuas y validación de los procesos que nos competen y afectan directamente.

- Un punto destacado de participación funcionaria es la que vemos en el **Comité Paritario de Higiene y Seguridad** de nuestra Facultad. Un ente tripartito que tiene por finalidad velar que las condiciones de trabajo y seguridad del personal sean las más óptimas dentro de los parámetros establecidos para ello, evitando así, situaciones de riesgo, accidentes y/o enfermedades de índole laboral. La labor de quienes nos representan en esa instancia ha sido fundamental en el cumplimiento de los objetivos y misión, destacada y valorada por la comunidad entera.

II.- Comunidad, relación con los medios y participación

Uno de los ejes principales de la gestión y la “visibilización” de un estamento como el nuestro en el contexto en que nos desenvolvemos, es la capacidad de generar relaciones y vínculos con su medio. De forjar mecanismos e instancias que propicien la colaboración, el apoyo y la participación real y efectiva dentro de la organización que le toca interactuar. Nunca ha sido fácil, es parte primordial generar confianzas cuando se pretende que todos los actores converjan en una sola idea en común, conclusión o postura consensuada, independientemente de su diversidad cultural, social e ideológica, en especial, en una entidad como la Universidad de Chile. Es, fue y será un desafío permanente para quienes encabezan estos procesos, quienes además, deben ser capaces de soslayar obstáculos, coyunturas y posiciones con y de múltiples fundamentos y orígenes respectivamente, pero propias y validas en su total dimensión democrática. Este camino ha sido lento, indiscutiblemente forjado en la perseverancia y esfuerzo de un Estamento que se va abriendo camino en medio de contextos diversos, de situaciones desventajosas en algunas ocasiones, y sujeto, en varias oportunidades, al arbitrio de nuestras propias desavenencias internas. El diagnóstico, los resultados y los mecanismos que se han utilizado para abrir estos espacios pueden diferir unos de otros, sin embargo, lo que se pretende enfatizar, es el empoderamiento sostenido del Estamento en la órbita institucional; los espacios que hemos logrado abrir donde no estábamos presente; y el reconocimiento del resto de los estamentos al aporte en cada una de las instancias universitarias, sociales y gremiales que ahora estamos insertos. Es un

reconocimiento producto de la constante postura y defensa por la igualdad de derechos en su amplia dimensión (étnica, género, ideológica, política y social), de la consecuencia de nuestras convicciones y a la contribución incuestionable a la progresión y avance de la Facultad de Ciencias Sociales, de su comunidad y de su entorno.

Un considerable número de iniciativas de participación e integración con el medio nos ha tocado fomentar y ser parte relevante, ya sea, en su génesis, organización y/o como factor preponderante en la construcción de las mismas. Diversos y múltiples han sido los temas tratados y amplios los objetivos proyectados, todo dependiendo de lo que se revolviese, entre los cuales podemos evocar:

- Conversatorios, charlas, foros y debates biestamentales y triestamentales donde se fomentó la discusión y el análisis crítico de situaciones que afectaron a la comunidad de la Facultad, y de la Universidad. Un hito a destacar en este punto, es la organización (compartida con el Centro de Alumnos de la Facultad) del primer **debate público** (acaecido en el año 2014) de los candidatos a la Decanatura de la FACSO, entre los Profesores Roberto Aceituno (actual Decano) Jesús Redondo, ambos del Departamento de Psicología.
- Eventos artísticos-culturales e instancias (triestamentales) de diversa índole y en diferentes contextos, cuya motivación fue acentuar el espíritu solidario y comunitario de la Facultad de Ciencias Sociales lo que confluó en encuentros y actividades en común de los tres estamentos, lo que a su vez, contribuyó a potenciar nuestra cultura organizacional e identidad como Facultad y los espacios que son propios de todos y para todos. Tres ejemplos dignos de subrayar en que la comunidad fue parte importante integral en su ejecución y que esperamos se prolonguen en el tiempo fueron (o son): **La Escuela de Verano** emprendida para los hijos de funcionarios/as de la colectividad (Facultad) y con resultados y objetivos satisfactorios; la reciente **Fiesta de la Primavera** que reunió participativamente a una comunidad entera; y la **Conmemoración del 11 de septiembre**, una serie de actividades que abarcó los hechos y recuerdos de esa oscura parte de nuestra historia. Todos eventos propiciados por la comunidad de FACSO y cuyos funcionarios no académicos tuvieron una labor destacadamente reconocida por su gestión, participación y ejecución.
- Movilizaciones e instancias en conjunto con la comunidad. Muchas han sido las situaciones coyunturales que hemos tenido que enfrentar como Estamento, Facultad y Universidad a través de estos años. Múltiples también fueron los motivos que suscitaron una reacción legítima ante la problemática social que continuamente afligen al país, y ante ello, nuestro Estamento nunca se ha visto ajeno a la responsabilidad que le compete y asume. Por consiguiente, con una mirada crítica y una acción comprometida, hemos marchado firmes por las calles cuando la situación

lo requería (como lo fue en el año 2011) con una considerable cuota de funcionarios y funcionarias implicados profundamente en la solución de las coyunturas (como las primeras manifestaciones masivas por una educación pública y de calidad o por el reajuste del sector público); y también en otras ocasiones, con menos cantidad de trabajadores, pero con la misma fuerza, convicción y consecuencia.

- Desayunos, almuerzos y celebraciones donde la comunidad se forjó un espacio de camaradería, integración y esparcimiento, donde además, el análisis, la discusión y las diferentes posturas hallaban eco en un entorno pluralista, representativo y cooperativo entre los integrantes de la comunidad universitaria.
- Creación de un correo estamental (personaldecolaboracion@gmail.com) con la finalidad de tener un canal más de comunicación e información donde se encausen las consultas, sugerencias y opiniones del Estamento.
- Creación de una base de datos con los correos de todos los funcionarios académicos y no académicos de la FACSO, y en permanente actualización.
- Participación en las redes sociales a través de una página o perfil en Facebook (**Funcionarios No Académicos-FACSO**) con un alto impacto de intervenciones y visualizaciones por parte del personal no académico y la comunidad en general. Ha contribuido a ser una herramienta muy eficaz de interacción e información. Además, contamos con un espacio propio en el sitio web institucional de la Facultad de Ciencias Sociales donde se describe la labor y organización de nuestro Estamento.

No podemos obviar la necesidad de continuar afianzando nuestra relación con el medio y sus actores. Tampoco podemos sustraernos de la responsabilidad que tenemos como estamento en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva. Siempre valdrá la pena el intento por tratar de transformar los parámetros establecidos cuando éstos agigantan las brechas socio-económicas de los individuos, trastocando sus derechos inalienables y la integridad como ser humano. Por lo tanto, en consecuencia con la misión y decisión que nos involucra a todos, debemos ser capaces de encauzar acciones en que podamos seguir confrontando estas injusticias con un aporte constructivo a las posibles soluciones de las problemáticas que se nos hayan de presentar, para contribuir individualmente y en conjunto, a hacer una comunidad más inclusiva y tolerante, democrática y empática con todos y entre todos, especialmente en la comunidad FACSO.

2.1.- Género, inclusión e integración

Unos de los pilares esenciales de toda convivencia es reconocer y respetar la condición de ser humano de quienes integran una sociedad, la igualdad de sus derechos y obligaciones, y la validez y legitimidad de sus propias reivindicaciones. Principios esenciales

que hemos tratado de fomentar por medio de diferentes instancias, hitos y cambios en nuestra propia organización interna y en la posición de nuestro Estamento con respecto a estos temas tan trascendentes.

La primera y contundente señal fue la de elegir una Mesa Representativa de Funcionarios No Académicos con **paridad de género**, que desde los orígenes de la Facultad (FACSO) no había sucedido, debido a motivos y/o circunstancias que desconocemos. Nos hemos hecho cargo a través de instancias institucionales y sociales de generar cambios orgánicos donde la integración y la inclusión sean un sello característico de esta Institución. Prueba de ello, es el rol preponderante que tuvo el Estamento es lo que respecta al acuerdo por el término de la **subcontratación** en la Facultad (en lo que tiene que ver con los servicios de aseo) y como consecuencia inmediata de esta política es el acuerdo de vincular laboralmente (**internalización**) al personal de la empresa externa (SAMI) a la entidad (FACSO) desde enero del año en curso (2016), provocándoles (trabajadoras) un cambio circunstancialmente radical en lo que respecta a sus situaciones contractuales, y por consiguiente, a su condición de vida. Un avance que nos alegra a todos, porque involucró la voluntad de muchos y que nos permitió consolidar la condición y dignidad humana en medio de un sistema social y económico que se ha encargado de mitigarlos vorazmente.

Este tipo de transformaciones no son fáciles ni tampoco inmediatas, son a través de cambios de conducta y voluntades compartidas, aceptadas y apropiadas por la comunidad. Cada paso ha sido una ganancia cuando las estructuras de una sociedad son rígidas como la nuestra y tan marcadamente elitista en su amplio concepto. Nuestro Estamento no ha quedado impávido, su constante esfuerzo por consignar la equidad y la igualdad en todos los niveles se ha visto reflejado en el liderazgo, posición y desempeño de muchas **funcionarias** en las diferentes comisiones, cargos e instancias dentro y fuera de los muros de esta Facultad. Poco a poco hemos trazado la huella de un cambio necesario y justo para lo que tiene que ver con la integración plena del Estamento y sus trabajadores, en igualdad de condiciones en medio de un sistema establecido; no importando el género, la raza, la creencia, ni mucho menos, la condición social.

III.- Desarrollo integral, bienestar común, solidaridad y extensión

Fomentar todas las áreas de la formación del ser humano produce un impacto en el bienestar de toda persona. Acarrea una serie de beneficios para la salud y una predisposición positiva ante las vicisitudes de la vida, según los expertos e investigaciones recientes. Nuestro estamento, buscando permanentemente conciliar el trabajo, las tareas diarias y las funciones establecidas con mecanismos de escape y de canalización para minimizar especialmente los factores de riesgo del estrés acumulado, ha gestionado diferentes y alternativos programas, cursos y actividades pro-salud, bienestar integral e instancias lúdicas (esparcimiento) de variada índole y con objetivos de diverso orden. El énfasis en la solidaridad es un sello característico del Estamento reflejado en cada proyecto, idea y actividades que se consensuan.

- Cursos y talleres de relajación, control del estrés y charlas de contención post-terremotos efectuados durante las jornadas laborales con una importante participación de los funcionarios/as.
- Talleres de baile entretenido, tejido artesanal, inglés, folklor y motivación, etc. de gran impacto y aprobación favorable en el Estamento.
- Formación de una agrupación musical compuesta por funcionarios académicos y no académicos y la colaboración de estudiantes con el objetivo de incentivar el área artística de los integrantes de la comunidad FACSO, en las diferentes instancias que se generan dentro y fuera de ella. En conjunto con las autoridades se gestionó la adquisición de instrumentos en apoyo a esta iniciativa estamental.
- Convenio con el Centro de Atención Psicológica (CAPs) de la Facultad para la atención de nuestros funcionarios/as y familiares directos con valores preferenciales o gratuidad en algunas prestaciones, si amerita el caso (previa evaluación socio-económica por una asistente del Centro).
- Campañas e instancias permanentes de solidaridad, apoyo y contención hacia funcionarios/as y de la comunidad que han tenido que enfrentar situaciones adversas de cualquier índole. Un principio fundamental que nos rige desde siempre y que es parte inherente de nuestros principios.
- Se creó una base de datos con todos los onomásticos de los funcionarios tanto de académicos y no académicos con el propósito de saludarles en su cumpleaños. Una manera simple, pero llena de estímulo y compañerismo que este gesto conlleva en medio de la rutina y trabajo diario; una forma de expresar el aprecio y el respeto entre los que componemos esta comunidad. Cada principio de mes se publica en nuestras redes sociales y se envían por correo electrónicos los nombres y las fechas de las personas que han de cumplir años ese mes.

3.1.- Reconocimiento a la Trayectoria y Aporte Funcionario

En cumplimiento de un anhelo del Estamento que por años había sido tema incluido en toda conversación interna, se comenzó a elaborar una propuesta que reuniera dos factores. Por un lado, el reconocimiento de los pares a aquellos funcionarios y funcionarias con una trayectoria prolongada en esta Institución, y por el otro, una forma de expresar admiración y agradecimiento al personal que permanentemente está colaborando y aportando al crecimiento del estrato universitario. En consideración a lo expuesto, es decir, a la necesidad de una instancia de estímulo y consideración hacia nuestra propia gente, se concretó en el año 2008 una jornada bajo el nombre de ***“Reconocimiento a la Trayectoria Funcionaria”***; ceremonia que se enmarca dentro de las actividades de fin de año en la Facultad,

institucionalizada y con un claro carácter solemne. Es una actividad tremendamente valorada por los funcionarios, y que el año 2010, se extendió a los académicos destacados por su trayectoria y contribución a la FACSQ.

Entre los funcionarios (académicos y no académicos) que han recibido este reconocimiento señalamos:

2008:

Elizabeth Jadue (Bienestar)

Mónica Pévez (Educación)

Juan Bustos (Biblioteca)

Carlos Flores (Personal)

2009:

Manuel Ibarra (Dirección Económica)

Augusto Fernández (Personal)

Berta Gutiérrez (Psicología)

José Donosos (Administración)

Yolanda Quilodrán (Extensión)

Andrea Ramírez (Secretaría de Estudios)

Emelina Díaz (Psicología)

2010:

Mercedes Acevedo (Educación)

Judy Moreira (Biblioteca)

Manuel Díaz (Biblioteca)

Raúl Castillo (Administración)

Rossana Cecchi (Dirección Económica)

Marcelo Pereira (Administración)

Rodrigo Cornejo (Académico Psicología)

Selma Pardo (Académica Educación)

Ethel Escudero (Académica Educación)

2012:

Ana Luisa López (Dirección Económica)

Viviana Sepúlveda (Antropología)

Juana Pulgar (Sociología)

Viviana Pizarro (Secretaría de Estudios)

Mónica Llaña (Académica Educación)

Roberto Izaurieta (Académico Antropología)

Una institución que crece debe ser capaz de hacerlo con su gente en su amplio concepto, y los reconocimientos, manifestaciones e instancias de estímulos no son meramente situaciones protocolares y triviales desde el punto de vista orgánico, al contrario, lo que nos impulsó a proponer y ejecutar este tipo de proyectos es demostrar explícitamente y formalmente la admiración y el respeto a aquellos funcionarios y académicos con una trayectoria dilatada y destacada al servicio de la Facultad de Ciencias Sociales. Esperamos que la motivación por reconocer a nuestros pares, se siga proyectando en el tiempo.

IV.- Estabilidad, instrumentos de ordenamiento y políticas de fortalecimiento estamental

Embarcarse en un proyecto evidentemente y a todas luces “titánico”, pero tremendamente necesario y que involucrara varios pilares de desarrollo estamental fue y lo seguirá siendo (por dinámica propia), un tarea que concilie esfuerzos, voluntades, análisis y mucha perseverancia con un alto costo de dedicación y validas incomprensiones naturales, cuando se emprenden este tipo de planes. En sí mismos son complejos por la diversidad de sus factores y “enmarañadas” condiciones particulares de quienes están involucrados y por las prioritarias aspiraciones que cada uno/a le da a su caso. Armonizar éstos y otros elementos, entre ellos los económicos, resulta una conjunción de problemáticas de muy difícil diagnóstico, y mucha más compleja elaboración y solución.

Los desafíos son parte de las decisiones de un Estamento que necesitaba un plan de políticas claras y ordenadas con respecto a sus ámbitos competentes, por lo que la necesidad de asumir los costos que conlleva un cambio tan estructural de un proyecto de tal magnitud, fue un paso que todos los funcionarios no académicos decidimos dar y aprobar democráticamente en las instancias correspondientes de participación.

Equilibrar una serie de demandas, peticiones y postergaciones históricas con resultados satisfactorios, o por lo menos, un poco más justos, fue uno de nuestros objetivos; seriedad en su análisis e implementación, sin crear falsas expectativas, fue la consigna de esta aspiración estamental.

Varios son los procesos que se tuvieron que dar antes de llegar a concluir con un instrumento formal, institucionalizado y aplicable a la realidad organizacional de la Facultad de Ciencias Sociales. Determinar criterios (válidamente perfectibles), reiteradamente destacado, fue sumamente complejo por todo lo que se definía o encerraba, teniendo en cuenta, la inexistencia de descripciones de funciones establecidas y de alguna normativa anterior que sirviera de base o de parámetro para acordarlos (criterios); *el Plan de Políticas Estamentales* que contemplaba un plan de nivelación salarial, regularizaciones contractuales, capacitaciones y especializaciones del personal y políticas de vinculación a la Facultad, es un proyecto vigente y “*perfectible*” que partió desde la base, sin ningún instrumento donde reflejarse o que haya servido de guía. Un plan pionero que ha tratado de suplir las falencias de una *carrera funcionaria* abortada en Dictadura y estancada en discusiones eternas y diagnósticos majaderos, pero sin la intención de un avance real dentro del contexto universitario. Un plan que considerará la estabilidad y proyección salarial y contractual, la capacitación y especialización del funcionario/a y el bienestar integral del Estamento.

4.1- Contexto histórico

Las prioridades de una persona y la de una organización dependen del contexto donde les toca desenvolverse, que generan necesidades y demandas que van presionando los procesos reivindicativos propios de ese particular momento. Después de casi dos años de conversaciones que se iniciaron a principio del año 2007 por parte de una *Comisión Biestamental*, que tenía como fin primordial diagnosticar empíricamente el estado contractual del Estamento, surgió un insumo (*Informe Biestamental*) que reflejó la situación real del personal no académico de la FACSÓ. Este informe contribuyó a transparentar las desigualdades, desequilibrios y las condiciones económicamente inequitativas entre los funcionarios de la Facultad, y las diferencias, muchas veces abismales, de oportunidades, estímulos e incentivos sin una normativa común para todos, originando las diferencias marcadamente desequilibradas. Además, un factor que colaboraba impropedente y dañinamente en la incuestionable desuniformidad de la estructura orgánica de la Facultad (FACSÓ), es la que muchos trabajadores (casi el 30%) en el período mencionado (2007-2008), pertenecía a la Fundación (Facultad de Ciencias Sociales), que en estricto rigor, significaba en la práctica, que no eran funcionarios públicos pertenecientes a la Institución en forma plena, sino de personal regido por el código del trabajo; y que para efectos de una solución armónica, era una tarea compleja de aplicar.

Un desafío tremendo y un costo que se debía aceptar por la envergadura del proyecto; de traspasar las buenas intenciones, deseos y voluntades explícitos en un documento (*Informe Biestamental*), a transformarlo en un plan que no solo considerara el aspecto

salarial y su estabilidad en el tiempo, las regularizaciones de diferentes funcionarios postergados por mucho tiempo o la nivelación de derechos y oportunidades de todos; sino la de buscar además, el respaldo institucional, los recursos y el “empuje” de un Estamento que necesitaba afrontar esta disyuntiva.

4.2.- Ciclos e hitos

2007-2008 : Análisis, discusiones y acuerdo que concluyó en el diagnóstico y alcances de la situación y condiciones contractuales del Estamento y que generó un **“Informe Biestamental”** (insumo presentado por parte de una Comisión integrada por funcionarios académicos y no académicos)

2009-2010 : Preparación y estudios para la confección y aplicación del proyecto del **“Plan de Políticas Estamentales”**, previa rondas de consultas, sugerencias y aportes del Estamento.

2010-2011 : Presentación y aprobación del proyecto en y por la Asamblea, y sancionado posteriormente por el Consejo de Facultad (Ciencias Sociales) en forma unánime. Con este procedimiento y en esta etapa, el plan se **institucionalizó**, es decir, se le dio un carácter de política interna de la Facultad, una instancia que lo situó como un hito para el Estamento y un reconocimiento de la comunidad al aporte de cada funcionario y funcionaria a la Institución.

2011 a la fecha: Aplicación por etapas del **“Plan de Políticas Estamentales”**.

4.2.1.- Etapas del proceso

Los tiempos de un proceso no siempre dependen de las voluntades, de la eficiencia y del esfuerzo de una parte, son varios los actores y las instancias que se involucran en un proyecto de este tipo. Por tal razón y siendo un ente público, se deben considerar y cumplir ciertos requisitos, disposiciones y normativas inherentes a nuestra calidad (pública) para comprender que independientemente de las expectativas y urgencia de los resultados en cada caso, hay que ir ejecutando ciertas etapas que son claves para ir avanzando sólida y responsablemente. Este proyecto no es excepción por lo que a través del tiempo desde el comienzo de su aplicación, ha tenido varias instancias que se debían completar:

- Traspaso paulatino del personal de la Fundación de la Facultad de Ciencias Sociales a la Facultad en calidad a contrata y percibiendo una indemnización lograda a través de un acuerdo con las autoridades de la época, con el objetivo de reconocer los años de servicio en ese organismo vinculado a la Institución. Una etapa cumplida con la totalidad (22) de los funcionarios transferidos a la FACSO.

- Regularización de los casos de funcionarios/as a honorarios vinculados a la Facultad por mucho tiempo, previo análisis con Directores de Departamentos y Áreas, Jefes de Unidades y autoridades relacionadas, con el propósito de impulsar y fomentar el compromiso de estabilidad de los trabajadores en esas situaciones. El proyecto es un instrumento disponible y difundido que permite “*regularizar*”, si los casos ameritan, todas las situaciones que se pudiesen suscitar o susciten actualmente.
- Normalización de la escolaridad de algunos funcionarios que no tenían los requisitos mínimos para ingresar a la administración pública, facilitándoles los medios necesarios para completar este proceso. Un proyecto emblemático y reconocido de nivelación de estudios, es el que se ejecuta hasta el día de hoy en la FACSO bajo el alero de un grupo de estudiantes, liderados por el profesor Rodrigo Cornejo.
- Nivelación y estabilización de salarios vía otorgamientos de grados (creados) y aumento de la asignación universitaria complementaria (AUC) al personal a contrata. Dos a tres grados fue el promedio de avance por cada funcionario/a en esta etapa y del reconocimiento en la AUC (permanente) de las productividades asociadas al salario, que por definición, eran (son) provisionales, sujetas (das) a fechas establecidas (comienzo y término de un proyecto, tarea o función transitoria) y/o de los recursos disponibles.
- Una de las etapas más complejas de aplicar del proyecto, es la que tiene relación con los funcionarios con *cargo en propiedad* (planta) debido a una mayor cantidad de pasos administrativos que significa otorgar los grados correspondientes. Al procedimiento mismo se deben considerar las aprobaciones y revisiones de los organismos competentes por la diversidad de las situaciones particulares.

Administrativamente, esta etapa no ha tenido la fluidez como la que tuvo la del personal a contrata, debido a que los procesos vinculados a las personas que ostentan esta calidad (*cargo en propiedad*) están sometidos a otras variantes, como por ejemplo, a la confección y aplicación de *la escala de ascensos o promoción de grados*. Actualmente esta etapa, después de sufrir varias interrupciones por causas de apelaciones, revisiones y de tramitaciones ingéritos a los procedimientos de un organismo del Estado, se reactivó, esperando concluirlo durante el primer semestre del año (2016), lo que significaría completar definitivamente una parte fundamental del “*Plan de Políticas Estamentales*” en lo referido a la nivelación salarial, para proseguir fluidamente cumpliendo con el resto del programa.

4.3.- Capacitación y desarrollo estamental

Aunar esfuerzos en buscar mecanismos y oportunidades de desarrollo académico del Estamento, fue un factor puntual incorporado dentro de las políticas dirigidas a los funcionarios no académicos de FACSO. Integrar mecanismos claros y garantizar apoyo constante de la Institución (Facultad) para este ítem, ya reflejan los primeros frutos de los

objetivos esperados, que van redundando en el crecimiento personal y laboral de un número significativo de integrantes de nuestro cuerpo estamental. Entregar las herramientas suficientes y crear políticas y mecanismos eficientes que incentiven los permanentes perfeccionamientos, capacitaciones y especializaciones vinculadas a la función y tareas del personal, nos ha demostrado ser un factor preponderante de avance y mejora de las condiciones de muchos casos (situaciones particulares), que antes, habían permanecido postergados. Los avances no son inmediatos, requiere de tiempo y dependen en ocasiones de circunstancias ajenas a las posibilidades y directrices de un plan de políticas, pero teniendo un instrumento que permita acceder en iguales condiciones al derecho de desarrollo integral que todo trabajador necesita, los resultados que los hechos confirman, nos permite seguir creyendo que es el camino correcto, entendiendo que de ninguna manera es una panacea.

4.4.- Alcances de las Políticas Estamentales

Cuantificar y cualificar en términos generales los alcances de un proyecto en curso o en ejecución, se sujeta generalmente a puntos de vistas diversos, pero es necesario exponerlos para determinar sus proyecciones, su posible potenciamiento y el perfeccionamiento de su aplicación futura.

- Hasta diciembre del 2015 sobre el 80% de la planta funcionarios/as no académicos se adscribieron al proceso de ordenamiento del escalafón (o están en proceso) formulado en el **Plan de Nivelación Salarial**, ajustando su asignación de productividad complementaria a la nueva escala formulada para tal efecto. Este ejercicio (procedimiento) administrativo significó en varios casos, mejorar su salario al nivelarlos bajo los nuevos parámetros; y en otro grupo importante de funcionarios/as, otorgarle una mayor estabilidad en las remuneraciones al regularizar ciertas situaciones postergadas, reconociendo en la AUC, productividades transitorias.
- La totalidad (22) del personal ligado a la Fundación de la Facultad de Ciencias Sociales fueron incorporados en calidad a contrata, a la Facultad; en etapas sucesivas, lo que significó *regularizar* situaciones contractuales por muchos años postergadas. Un proceso que originalmente tomaría de 4 a 5 años aproximadamente (5 cupos máximo por año que la Contraloría generalmente autorizaba), disminuyeron a 3 (años), significando un impulso al Proyecto y planes proyectados.
- Para absorber el volumen proporcionalmente significativo de personal que se sumaba a la planta funcionaria de la Institución (FACSO), se crearon grados intermedios dentro del escalafón administrativo, con el fin de proporcionar un encasillamiento de mejor forma, tratando de reflejar más equitativamente, la realidad salarial y contractual de cada caso específico. Al mantener la antigua escala de grados, hubiese sido casi imposible equilibrar y ordenar el “puzle”

de niveles de salarios, incentivos (productividades) y condiciones particulares y radicalmente desniveladas que existían dentro de la estructura estamental. Un ejemplo de lo expuesto, es que no necesariamente la remuneración real se condecía con el grado y AUC asignado; en varios casos, estos valores sobrepasaban esta relación, como en otros, se hallaban estancados por muchos años. Este proceso continuó con una reformulación de la AUC, es decir, se elaboró una escala para la **Asignación Universitaria Complementaria** (no existente) que tuviera relación directa con el grado del funcionario/a, sirviendo como un parámetro para las futuras incorporaciones de personal, pero sin modificar ni restar ningún beneficio obtenido por los funcionarios (no académicos) antiguos.

- Una manera de reconocer a aquellos funcionarios y funcionarias con una trayectoria dilatada en la Facultad y pronto a iniciar su proceso de desvinculación por razones de **jubilación**, fue la de acordar mecanismos que les permitiesen mantener, y aumentar, si las condiciones lo permitiesen, los beneficios obtenidos durante su carrera laboral. La idea era otorgarles un piso mayor en su total haberes, lo que le permitiría aumentar su ahorro previsional. Por lo tanto, el Plan contempló en traspasar parte importante de su(s) productividades transitorias (en algunos casos, la totalidad) a la AUC, dándole una mayor consistencia en sus remuneraciones al momento de aplicar el logaritmo previsional cuando iniciasen sus trámites de retiro.
- La capacitación de los funcionarios en todos los niveles, es un pilar fundamental dentro de las **Políticas Estamentales** para nuestro Estamento, prueba de ello, es que hasta el año pasado (2015), se han capacitado más del 90% de los funcionarios no académicos a través de cursos dictaminados por organismos externos y organizados dentro y fuera de la Facultad, y enfocados (cursos) a su crecimiento integral. El funcionario/a ha podido complementar su trabajo diario con las capacitaciones, sin afectar el rendimiento y eficiencia, ni tampoco, el tiempo con la familia (en el mayor de los casos).
Un motivo de orgullo a considerar, es saber que ya, más de ocho (8) funcionarios/as han completado una carrera de nivel superior (redes, bibliotecología, secretariado bilingüe, auditoría contable, por nombrar algunas), durante el tiempo en que se ha aplicado esta **Política de Capacitación**.

Las especializaciones también han sido un foco de atención y práctica constante este tiempo. Un grupo importante del personal no académico, con recursos propios y generados por la Facultad, han optado a este beneficio (fondo), con el fin de proyectar sus conocimientos en función a las tareas y labores, otorgándole un plus a sus habilidades, experticia y currículum.

- La última etapa del proceso de Nivelación Salarial, la cual corresponde al personal con cargo en propiedad (planta), se ha visto ralentizada por factores ajenos a la misma. En ocasiones, y producto de los procedimientos administrativos aplicados en estos casos que difieren en complejidad, tiempos y desarrollo con respecto a trabajadores a contrata y/u honorarios, el avance, evidentemente, no fue lo que habíamos esperado. Los factores que contribuyeron a esta **ralentización** son diversos, teniendo relación al proceso en términos generales general, como también, a casos individuales y personales, vinculados entre sí al proyecto (Plan); es decir, la solución de estas situaciones “especiales” tienen directa relación al progreso de las siguientes fases. Se pretende concluir este ciclo el primer semestre del año en curso (2016), a no mediar ningún percance.

- Una de las políticas convenidas en el proyecto estamental (Políticas Estamentales) tiene relación a la **estabilidad laboral** de la planta funcionaria. Este principio se ha ido aplicando a medida de lo establecido en el acuerdo y que tiene como uno de sus requisitos el cumplir cinco (5) años bajo la modalidad a contrata y que sus evaluaciones estén acordes a los parámetros mínimos de un desempeño eficiente.
A la fecha, cinco (5) funcionarios/as de distintas áreas de la FACSO se han visto beneficiado con esta significativa política y de lo substancialmente importante de su aporte a la **“tranquilidad”** contractual de nuestros trabajadores en FACSO. El pilar de la estabilidad es factor de crecimiento y calidad de vida de cualquier persona y una reivindicación anhelada y alcanzada que está dando sus frutos por la voluntad de un Estamento comprometido en un proyecto, a pesar que el mismo instante de su aplicación, genero reactivamente pesimistas y de incertidumbre. Esperemos que esta política tan trascendental e influyentemente positiva se consolide y siga aportando al **derecho a una tranquilidad integral**.

- Los procesos de ascensos que se generan luego de la desvinculación por factores de jubilación de algunos funcionarios/as, van en paralelo y supeditados directamente al **Plan de Nivelación** que es parte de las **Políticas Estamentales** como lo expusimos. En la actualidad, seis (seis) funcionarios con cargo en propiedad del escalafón de auxiliares y cinco (5) administrativos (y/o secretarias) conforman la lista de ascensos en espera de la resolución de la Contraloría, lo que esperamos acontezca durante el primer semestre del presente año (2016), lo que permitiría seguir avanzando en los procesos y etapas pendientes.

V.-Desafíos

Los desafíos son parte fundamental de las proyecciones de una organización estamental como la nuestra y dependen en gran parte de la capacidad de participación de todos/as los involucrados y de factores que no necesariamente son atinentes a la voluntad, perseverancia y deseos de solo una parte de ellos. Difícilmente se han podido alcanzar las metas sin la amplitud de aportes y esfuerzo de la gran mayoría de funcionarios/as. Todos y cada uno, somos responsables de que los objetivos se alcancen, pero un sinnúmero de variantes están vinculadas a “actores” o procedimientos que nuestra normativa contempla y que son insoslayables debido a su condición “pública” y estatal. Los tiempos y los cambios estructurales que deseáramos acelerar, generalmente son parte de un deseo genuino, sujeto a voluntades diversas y a condiciones del momento, y estos puntos, creemos, deben de tenerse en cuenta al trazar proyectos, metas y ambiciones legítimas para el bienestar del Estamento. La experiencia indica que los genuinos deseos de mejores condiciones integrales de los funcionarios/as y de una mayor participación en la órbita de la comunidad universitaria se han de seguir potenciando con inclusión, relaciones de respeto y tolerancia hacia el prójimo, templanza de carácter en las decisiones trascendentales y el rechazo a cualquier tipo de “individualismos” y segmentación.

- Una de las propuestas indicadas en estos días ha sido la de establecer un especie de orgánica (estatutaria) del Estamento, lo que consideramos acertado por el momento en que se sitúa nuestro ente, por el crecimiento de su planta funcionaria (y por ende sus necesidades) y los cambios que se están llevando a cabo en la Facultad en varios ámbitos y áreas como las de gestión, administración e infraestructura.

Creemos en la participación activa y plena del personal no académico; lo hemos fomentado en numerosas actividades y espacios ganados durante estos años. Tenemos un canal consistente de opinión crítica sobre cualquier aspecto social, político y gremial, reconocido por nuestros pares, académicos y estudiantes. Hemos sido un Estamento pionero en muchos proyectos y planes de desarrollo y un ente activo dentro del universo comunitario. Pero evidentemente, esto no debiese ser suficiente, la dinámica de la Universidad requiere estar siempre atento a las coyunturas y vicisitudes de su propia historia y las del país, acrecentado indiscutiblemente, por los últimos sucesos concernientes a la educación pública.

Una propuesta de orgánica interna contribuiría a una formalización normativa de lo que ya se viene aplicando desde la constitución de la FACSU y del reflejo del trabajo mancomunado por la organización interna que hoy tenemos. Resaltaría los consensos y procesos democráticos articulados entre y para todos, y como reconocimiento indiscutible a la importante labor de los que nos antecedieron; un inmenso terreno que muchos funcionarios y funcionarias sembraron para cosechar lo que en la actualidad poseemos.

Un proceso de esta importancia y significación amerita un tiempo de discusión más extensa que involucre a la totalidad de los integrantes del Estamento, y este objetivo se puede alcanzar, aumentando el número de participantes de la Comisión, pudiendo ser uno/a integrante comisionado/a por de cada Unidad, Departamento y Área en donde se desenvuelve el personal no académico. Utilizar constantemente las plataformas disponibles para masificar las propuestas surgidas, apoyándose al mismo tiempo, con charlas *in situ*, que aplicado a esta instancia, serían visitas de la Comisión ampliada a los lugares de trabajo. La modalidad de trabajo en terreno (*in situ*) aludida, se viene practicando hace ya algunos años, dando prueba de su efectividad y aceptación masiva.

Como última etapa del proceso, luego de una discusión decantada, aportes y análisis reflexivo, se refrendaría el insumo generado en una Asamblea General o a través de algún proceso participativo, como lo hemos tenido en ocasiones anteriores.

Esta propuesta es a nivel de sugerencia porque entendemos el valor de la voluntad soberana de quienes forman parte de un ente como el nuestro. Podría acordarse un período prudente de transición entre el tiempo de discusión, consenso y aprobación y la nueva etapa, con una orgánica consensuada que nos daría un impulso a los nuevos desafíos que acordemos enfrentar.

- Un segundo desafío es consolidar lo que tenemos, perfeccionar nuestra **Políticas Estamentales** y proyectarlas hacia nuevos horizontes con acciones que vayan afinando procesos y gestiones susceptibles de mejorar nuestras condiciones generales. La igualdad de oportunidades y la regularización de casos postergados por varios años fueron algunas piedras angulares del proyecto. La nivelación salarial y el otorgamiento de grados contribuyeron a estrechar las inmensas grietas de desigualdad que hasta hoy existen. Los cambios no son inmediatos, más bien son progresivos debido a su complejidad del diagnóstico (realidad) que conocemos todos. Faltan etapas por cumplir y la celeridad de ellas está subordinada a tiempos establecidos y a procedimientos ineludibles que inquietan y prueban la paciencia. Es por esto, que la perseverancia e insistencia juegan un rol esencial para quienes se enfrentan a estos desafíos. El instrumento está a disposición, es perfectible (reiteradamente comunicado), pero lo poseemos como un potencial arquetipo de una carrera funcionaria interna. Donde se establecen claramente las políticas de desarrollo estamental y se instituye un ordenamiento general con respecto a ascensos, incentivos, regularizaciones contractuales, selección del personal, capacitación y participación. No por nada, este trabajo conjunto y anhelo reivindicativo conllevó años de dedicación, análisis, recursos y su posterior aplicación; un mérito a la voluntad del Estamento en su totalidad.

- Siempre se han generado propuestas que tienen que ver con el concepto de unidad que manejamos y estamos dispuestos a impulsar. Como Mesa Directiva reconocemos las expectativas que pudiésemos no haber satisfecho y la validez de las posturas diferentes, sin embargo, la pluralidad de pensamientos, reacciones y convicciones individuales o colectivas siempre nos impulsó a seguir creyendo en las potencialidades del personal no académico y pujando por lo que creemos y anhelamos para nuestro Estamento. Tampoco los logros alcanzados y los hitos destacados nos hicieron caer en un exitismo adulator y dañino; el equilibrio en su justa condición, abrieron la puerta a la experiencia, al diálogo y a la aceptación cuando las críticas constructivas contribuyeron a una gestión de mayor eficiencia. Lo que se construye pacientemente se cimienta eficazmente y perdura. Un paso dado nos llevó a aprender de la práctica; una meta transpuesta fue una alegría porque se involucraban las esperanzas de los funcionarios no académicos. Por lo tanto, la unidad es una fuente inagotable de energía para quienes encabezan proyectos de cualquier índole, sean éstos sociales, gremiales u organizacionales. La unidad impera cuando los deseos de figuración personalistas se hacen a un lado e irrumpe el genuino deseo de fomentarla (unidad) bajo la lupa de la tolerancia y el respeto por la opinión y posición de cada uno/a.

- Uno de los desafíos pendientes para el Estamento y de toda la comunidad universitaria, es la posibilidad de contar con una **sala cuna** dentro o cercana a los límites de nuestro campus, que aportaría significativamente a la calidad de vida de las funcionarias/os, sus hijos, y por ende, al de las familias. Consideramos que esta iniciativa anhelada desde hace mucho tiempo, discutida y analizada en variadas instancias participativas, debiese ser impulsada como Facultad, propiciando la incorporación y voluntades de las demás organismos del campus Juan Gómez Millas, con el fin de lograr alcanzar este deseo colectivo. Existen los recursos humanos y profesionales, logísticos y administrativos para comenzar a trazar a algún proyecto, y los proyectos en su esencia, comienzan a fraguarse desde los sueños y voluntades. Por muchos años se ha tratado el tema, es momento de aterrizarlo, de consensuarlo y de decidir, por lo menos, el intentar proyectarlo y hacerlo una realidad. Las condiciones y factores, obviamente, no las manejamos nosotros como Estamento, pero sí podemos ayudar a construir este sueño, comprendiendo al mismo tiempo, que los caminos generalmente son lentos al transitar, a prueba de paciencia y perseverancia. Sin embargo, habiendo una puerta abierta, una posibilidad, la sabremos encauzar en función de promover este proyecto de una **sala cuna**, que sin duda, la comunidad espera y aprueba unánimemente.

Al proponer algunos desafíos, no necesariamente hablamos de un parámetro que deberíamos seguir o continuar, es solo lo que creemos a razón de la experiencia y la visualización que proyectamos. Son muchos y múltiples los temas que necesitamos priorizar y ello va a depender del contexto en que se halle el Estamento, los factores internos y externos que siempre hemos y hay que considerar cuando se planean los objetivos; y los contratiempos inherentes que imperan ocasional e intempestivamente en nuestra cultura organizacional. Cada funcionario/a bajo su legítima posición, tiene el derecho de hacer valer y exponer lo que él/ella le parece mejor para nuestra organización estamental, que por lo demás, va a repercutir en su desarrollo integral.

De qué manera se concluye una etapa sino agradeciendo profundamente el apoyo y la consideración de todos los que componen este noble Estamento. Sus aportes en las instancias organizadas, comisiones y la participación en actividades que nos involucraban, es una muestra ínfima de esa colaboración que se entregó en función del bienestar de los funcionarios no académicos. Cada uno de los períodos en los cuales democráticamente fuimos elegidos y ratificados, fue un aliciente de energía y empuje para seguir adelante, especialmente en aquellos momentos difíciles, donde los costos vinculados a este tipo de roles, trataron de mermar las fuerzas. Sabemos que todavía los pasos que hemos dado no debiesen ser suficientes, al contrario, somos un Estamento en constante avance y crecimiento, una característica inherente a nuestra formación, porque el ser humano necesita trazar metas e ilusionarse con ellas. Un estado permanente de búsqueda y desarrollo integral y comunitario, donde la justicia, la igualdad y las oportunidades sean una realidad concreta y no idealizada en discursos, libros y solo en buenas intenciones. *“No es mucho pedir”*, mejor dicho, *“no es mucho garantizar”*, ya que, lo que se desea es un derecho, un derecho que debiese fluir sin presionar; por voluntad y sin mayor esfuerzo extra.

Los caminos estrechos no los transita cualquiera porque su recorrido está lleno de obstáculos y dificultades, en ocasiones carentes de apoyo y guía. Se caminan en soledad y generalmente en forma muy pausada. Conllevan desafíos y se necesita una cuota de coraje y testarudez, de humildad y constancia; donde los talentos, la creatividad y la tolerancia juegan un papel preponderante. Es así el sendero que muchas veces nos toca caminar en la vida y el Estamento, como ente universitario, no es la excepción. Nuestros pasos quisiéramos que fuesen más rápidos y fluidos con el fin de alcanzar los objetivos proyectados, y en eso, los factores que se conjugan tienen un valor determinante. Debemos de ser capaces de afrontarlos en unidad y respeto, con el valor agregado de los desafíos acordados. Una meta en común sujeto al principio básico del interés general por sobre el individualismo y el “sectarismo” reinante en la sociedad de hoy en día, los cuales, juntos o independientes, producen división dentro de una organización. Esta tendencia nefasta engendra verdaderas “cofradías” que solo defienden intereses e ideologías propias y que no son capaces de proyectarse en función de propósitos comunitarios. Incentivar “la representación” en base a cualquier diferenciación de jerarquía, escalafones del personal (auxiliares, administrativos, técnicos, profesionales), situación contractual o calidad administrativa (honorarios-contrata-cargo en propiedad), tendría un efecto perjudicial para nuestra organización. El Estamento se ha caracterizado siempre por involucrar activamente y en conjunto, a todos sus integrantes, sin ningún tipo de segmentación (aunque se busque canalizar mejor la gestión), ya que, involucraría esparcir las fuerzas en función de objetivos parcelados, canalizados hacia cierto tipo de funcionarios con labores y tareas uniformes, y no en base a políticas estructurales que beneficien por igual a la totalidad de sus integrantes.

Debemos seguir fortaleciendo un cuerpo cohesionado, con diferencias válidas y lógicas que se dan dentro de una estructura organizacional, pero con la capacidad de debatir con respeto, tolerancia e inclusión que busque el análisis con altura de miras y conclusiones consensuadas; sacar lo mejor de nosotros en contribución al crecimiento personal, estamental y comunitario.

Hay que seguir construyendo, falta aún mucho por hacer; no obstante, lo importante es ejercitar la reflexión para no perder nuestro norte, el faro de nuestra memoria histórica que nos legaron aquellos funcionarios/as que nos precedieron, que ya no están con nosotros, pero que dejaron una huella profunda en este sendero que estamos transitando todos. Por aquellos que aportaron, por los que siguen aportando desde otra faceta. Por aquellos y aquellas que se esmeraron por trazar proyectos comunes de desarrollo y que partieron buscando nuevos horizontes, nuestro reconocimiento y respeto.

Somos un Estamento que ha amalgamado su historia de esfuerzo y dedicación con la experiencia al servicio de una comunidad diversa. Un presente que hemos de vivir integralmente y un futuro que se forja en función de lo que hemos aprendido, experimentado y logrado juntos.

Los proyectos no se forjan solos e instantáneamente, resultan generalmente de las voluntades, apoyos y colaboración de muchas personas y entes determinados, involucrados indistintamente, en todos los ámbitos concernientes a nuestra organización estamental. Sin la intención de omitir a ninguno de ellos, queremos destacar el respaldo y trabajo mancomunado con los diferentes Centros de Estudiantes; a académicos y autoridades con los que nos tocó trabajar arduamente en función de objetivos comunes y por el desarrollo de la Facultad; a las demás organizaciones de funcionarios de la Universidad por la lucha que nos une; y especialmente, a cada uno/a de ustedes, porque sin la emprendedora voluntad y compromiso de los **Funcionarios No Académicos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile**, nada pudiésemos haber avanzado. De ustedes y para ustedes es el reconocimiento y los méritos, y nosotros, nos sentimos tremendamente agradecidos el haberlos representados.

 Karla Montero Ibañez; funcionaria del Departamento de Antropología

Compañeras/os:

A través de estas líneas quisiera darles a conocer mi propia experiencia de haber sido elegida como “Representante de los Funcionarios FACSÓ”, ya que, en ese momento era un gran desafío ser “dirigente” en un periodo de gran cambio en nuestra Facultad, pero a pesar de ello (cambios) tuve el valor de enfrentarlos, teniendo muchos anhelos y esperanzas como cualquier ser humano, siendo uno de ellos, lograr cambios en los casos de remuneraciones significativamente desniveladas y de situaciones laborales dilatadas de muchos de mis compañeras/os.

Durante el trayecto de los años fui adquiriendo experiencia, conocí y me introduje en la dinámica interna de la organización de nuestro estamento, integrando entre algunas instancias, la Comisión de Recursos Humanos, en la que me involucre profundamente en el posicionamiento de la mujer en igualdad de condiciones (género) en el contexto social, universitario y laboral. También puedo señalar que como Directiva tratamos de posicionar y visibilizar, la inclusión de equidad e igualdad de género, llevando a la practica desde un principio; integrando activamente a representantes femeninas (por primera vez) en una Mesa Directiva de Funcionarios No Académicos.

Para finalizar, quisiera agradecerles los votos de confianza que depositaron en mí y que me sirvió de pilar y apoyo en la tarea emprendida. La experiencia de haber sido dirigente durante estos años, conllevó a un crecimiento personal y gratificante, a lo que les retribuyo agradecida por su respaldo y con un sentimiento de satisfacción, por lo que espero sinceramente, haber cumplido.

Me despido con gran satisfacción y con la misión cumplida.

Gracias a tod@s mis compañeros. Un gran abrazo.

Karla Montero Ibañez



Expreso mi agradecimiento a todas las personas que se me acercaron con la confianza, de tratar un tema personal o general. También, por aquellas expresiones de ánimo, de buenas energías para este equipo en su labor.

La participación en esta tarea me ha permitido un significativo crecimiento personal, conocer muchos aspectos de nuestra institución y a su vez, intervenir con más propiedad en las diversas discusiones.

Ha sido una experiencia enriquecedora, de desafíos constantes, de ser parte y testigo de su evolución y de cómo ha ido de alguna manera avanzando positivamente nuestro estamento.

En el ejercicio de la representación asumido con gran responsabilidad, con muchas interrogantes, obstáculos, motivaciones y desafíos, tales como, hacer que el estancado y abandonado estamento, estuviese presente en diversas instancias, principalmente en tomas de decisiones de nuestra facultad, contribuir a establecer una vía para un crecimiento equitativo e integrado, reduciendo la desigualdad, principalmente con la creciente brecha entre el crecimiento de los salarios y la productividad del trabajo, la estabilidad laboral (tiempo de contrata a planta), superación personal (capacitaciones), sin duda, sé que da lugar a interpretar, comprendiendo y con la tranquilidad de haber realizado una labor honesta de quien tiene el interés de seguir aprendiendo.

La negociación entre empleados y empleadores es una tarea permanente.

La síntesis expresada, es en lo profundo de mi sentir.

Fraternalmente,

Luisa Romero Silva



Estimadas(os) Compañeras(os):

Se me ha pedido que exprese algunas líneas a través de un mensaje de la Directiva del Personal No Académico de la Facultad de Ciencias Sociales, en la cual ejerzo como miembro. Antes de todo quisiera agradecerles el haber depositado la confianza en mi persona para llevar a cabo la labor de dirigente y que colaborásemos en conjunto los desafíos propuestos, ya que mi ánimo siempre ha sido poderlos representar en todos los espacios de la universidad y de lo que no está en la universidad también. Esto debido a que si uno obtiene reivindicaciones por nuestro trabajo, existe en mi la convicción de que dichas reivindicaciones son plasmadas en vuestros hogares en especial a vuestros hijos, padres, madres, familiares, amigos, porque el solo hecho de que exista un derecho ganado, esto siempre será tema en algún momento con familiares, amigos, clubes sociales, junta de vecinos o en cualquier tipo de comunidad a la que pertenezcamos. Ese solo hecho nos engrandece porque nos dignifica, nos hace crecer y madurar.

Los logros, éxitos y fracasos de mi representación tendrán que ser evaluadas por ustedes, les dejo ese trabajo, ya que una autoevaluación sólo es competencia en lo personal, pero no así en el ámbito público, lo que sí puedo decir es que mi intención siempre ha sido la unidad funcionaria y obtener avances sindicales yendo de menos a más, mas me quedo con la preocupación de poder haber hecho algo más o mejor por nuestro estamento, sobre todo en lo político ya que una correlación de fuerzas y la vinculación con otros organismos tanto colegiados o no colegiados, hará fortalecer el estamento funcionario, creo que será el futuro desafío de quienes sigan en esta dirigencia.

Deseándoles el mayor de los éxitos y logros a cada uno de ustedes. Se despide fraternalmente.

Daniel Grez Castillo

Estimados compañeras y compañeros funcionarios/as:

Cuando a la luz de la retrospectiva observamos los proyectos, los sueños y los desafíos que individualmente o colectivamente nos generamos como Estamento, un cúmulo de impresiones y preguntas se vienen a la mente con respecto al cumplimiento de los objetivos trazados y a las expectativas que se forjaron a su alrededor, validas por supuesto, desde cualquier punto de vista. Fue imposible soslayar la profundidad de lo que significó adentrarse en este desafío que involucraba los anhelos legítimos de todo un grupo humano y tratar de cambiar un sistema establecido a través de políticas claras, permanentes y trascendentes que permitiesen impulsar el desarrollo integral de cada funcionaria y funcionario de esta Facultad. Una tarea de proporciones por la complejidad de su “entramado” orgánico y administrativo, de su dilatada y enraizada cultura organizacional, y de su potente, pero desafiante inequidad en casi todos, por no decir todos, los ámbitos más significativos. Una decisión, que utilizando un término deportivo, la podríamos haber catalogado como “extrema”; incierta, en lo referente a los resultados y a su dependencia de factores diversos; y motivante, producto del desafío que implicaba. La necesidad natural del ser humano de buscar constantemente mecanismos que posibiliten condiciones de desarrollo superior y el ímpetu intrínseco de alcanzarlos fue el aliciente para enfrentar este desafío.

Un estamento como el nuestro necesita forjar su propia identidad, consensuar objetivos y encauzarlos hacia la concreción de cada uno de ellos; frase que resulta sorprendentemente fluida y clara en el papel, no así, cuando miramos hacia atrás y nos damos cuenta del camino recorrido. Un camino que a medida se avanzaba, iba mostrándonos varios tipos de terrenos por donde transitar, decisiones que tomar y situaciones que afrontar. Un sendero que nosotros mismos, como organización, decidimos abrir y proyectar para tratar de darle un giro radical a nuestra condición de inercia enfocados dentro de los parámetros de proyección que comúnmente teníamos como referencia. Nos impulsó el deseo de no caer en la desidia de lo ya establecido, de provocar la visibilización real y activa de la organización en el quehacer diario de la Universidad, y de hallar, en conjunto, las posibles soluciones de situaciones internas, focalizadas y postergadas del Estamento.

Son muchas las vivencias que podríamos rescatar y transmitir, no con el ánimo de pretender resaltar o destacar la gestión concluida; siempre he entendido que es resorte soberano de quienes forman parte de la organización estamental pronunciarse sobre ello. Lo que encierra y grafica estos párrafos, es la necesidad de transmitirles mis más profundos y sinceros sentimientos de gratitud por permitirnos como Directiva, la representación de un estamento cuyas cualidades de nobleza, compromiso y aporte a la Facultad, fueron y serán, una fuente prodiga de energía y respaldo. Agradecerles su confianza, colaboración y apoyo; también sus críticas constructivas y los válidos desacuerdos. Todo, absolutamente todo, cuando se da y se recibe con altura de miras resultante de la madurez de la tolerancia recíproca, es posible rescatar lo positivo, lo visionario y lo aportativo de las intenciones humanas.

Siempre pensamos ser un peldaño de contribución al desarrollo integral y colectivo del Estamento. Particularmente, me siento tremendamente gratificado el haber trabajado en pos del bienestar de un variado y estimable grupo humano, de compartir logros y adversidades, instancias y situaciones de variada índole donde se vieron manifestadas la solidaridad, pluralidad y convicciones personales canalizadas hacia objetivos comunes. Agradezco la oportunidad de haber trabajado junto a Karla (Montero), Luisa (Romero) y Daniel (Greza), y lo que ellos generosamente me transmitieron, lo cual, valorare constantemente.

El Estamento fue y será parte de la memoria histórica de la Facultad de Ciencias Sociales, mas la vida es dinámica y hay que seguir construyendo. El deseo nuestro fue y será la de abrir espacios, fomentar la tolerancia y diversificación de pensamientos, el análisis crítico, pero constructivo y la unidad por sobre personalismos dañinos y egoístas. Confío en la capacidad integradora e incluyente del funcionario/a no académico; sé de su voluntad y determinación, cualidades que son pilares fundamentales para afrontar nuevos desafíos.

Reitero mis agradecimientos a cada uno de ustedes por la oportunidad delegada y el permitirme crecer a razón del tiempo transcurrido y de la experiencia adquirida. Por la disposición a comprender los motivos de las situaciones ajenas a nuestro control y a esas palabras de aliento cuando la cuesta se hacía más pronunciada. También por aquellas instancias y sensaciones compartidas en medio de la vorágine diaria.

Con el deseo sincero de progreso, bienestar y desarrollo para nuestro noble Estamento, Dios los bendiga.

Orlando Muñoz Pinto

Links de noticias sobre el Estamento

<http://www.uchile.cl/noticias/39303/facso-celebro-a-las-secretarias-en-su-dia>

<http://www.uchile.cl/noticias/39694/alegre-celebracion-navidena-de-hijos-de-funcionarios-facso>

<http://www.uchile.cl/noticias/39838/con-almuerzo-facso-despidio-el-ano>

<http://www.uchile.cl/noticias/39973/risas-pero-tambien-despedidas-en-paseo-del-personal-de-colaboracion-d>

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2007/dia_madre_facso.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2007/com_biestamental.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2007/tardes_deportivas.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2007/campeonato_facso.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2007/dia_secre_07.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2007/navidad_personal.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2008/reconocimiento_funcionarios.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2008/personal_colaboracion1.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2008/comision_biestamental.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2009/comite_paritario.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2009/Fiestas_patrias.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2009/35_func.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2010/seguridad_facso.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2010/jornada_reflexion.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2010/autocuidado_personal.html

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/63167/tres-estamentos-de-facso-eligen-sus-representantes-al-senado>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/64589/hijos-del-personal-de-colaboracion-disfrutaron-de-la-sinfonica>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/65501/facso-sus-retos-desde-sus-tres-estamentos>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/67691/personal-de-colaboracion-concreta-capacitaciones-2010> -

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/67870/estudiantes-funcionarios-y-academicos-patearon-por-la-misma-causa>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/71099/crecimiento-de-la-facso-capacitaciones-en-el-area-de-informatica>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/72201/se-ratifico-la-directiva-de-los-funcionarios-de-facso> -

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/72502/tres-estamentos-de-facso-movilizados-por-la-educacion-publica>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/74542/capacitaciones-especializadas-para-el-personal-de-colaboracion>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/87847/capacitacion-psicolaboral-a-funcionarios-facso>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/88433/lo-mejor-que-me-pudo-haber-pasado-es-trabajar-con-estudiantes>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/92504/funcionarios-de-la-facso-aumentan-competencias-en-ingles>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/108706/betty-gutierrez-41-anos-de-compromiso-con-la-universidad-de-chile>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/92504/funcionarios-de-la-facso-aumentan-competencias-en-ingles>

<http://www.facso.uchile.cl/noticias/74542/capacitaciones-especializadas-para-el-personal-de-colaboracion>

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2010/autocuidado_personal.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2009/35_func.html

http://www.facso.uchile.cl/facultad/galerias/gal_capacitacion_09.html

http://www.facso.uchile.cl/noticias/2008/personal_colaboracion1.html

http://www.facso.uchile.cl/facultad/galerias/gal_18_09.html

Galería de imágenes con parte de nuestra memoria histórica



TODO CHILE SE MOVILIZA CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES
Jueves 22 de Noviembre 2012
Movilización Nacional

Santiago 20.30 Marcha desde Pza Italia

Arica 18.30 - 21 Mayo/Bco Estado	Curicó 18.00 Pza de Armas
Iquique 19.00 Vivar/Esmeralda. Sede ANEF	Chillán 19.00 Frente Gobernación
Antofagasta 18.00 Pza. Bicentenario sector Norte	Concepción 19.00 Pza de Armas
Mejillones 18.30 Est. Municipal a Pza de Armas	Osorno 18.00 Plazuela Yungay
Calama 11.00 P. Ramírez frente T. Municipal	Castro 18.00 Pza de Armas
Copiapó 19.00 Plaza Copiapó	Puerto Montt 16.00 Paseo Talca
Quintero 12.00 Pza del Deportista	Coyhaique 15.00 a 19.00 Paseo Horn
Coltauco 12.00 Arturo Prat 66	...y otras ciudades se suman!

¡CUIDADO!
EL MACHISMO MATA

Valparaíso... sábado 24 a las 20.30 hrs. marcha desde la ex cárcel
Encuentro Nacional de la Diversidad Feminista - 2012
Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres
 Organizaciones feministas y de mujeres / Organizaciones Sociales

www.redchilenacontralaviolencia.cl





FACSO
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Chile

Invitación

Prof. Dr. Marcelo Arnold Cathalifaud, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile y los Representantes del Personal de Colaboración, le saludan atentamente a usted y tienen el agrado de invitarle a la *Ceremonia de Premiación y Reconocimiento por la Trayectoria Funcionaria en la Universidad de Chile*.

El evento se realizará el día Jueves 20 de diciembre, a partir de las 12:30 horas, en el Auditorio Pedro Ortiz Montenegro de la Facultad de Ciencias Sociales.

Trayectoria

Superación

Colaboración

Santiago de Chile, Diciembre del 2012

Escuela de Verano*

11 A 22 DE ENERO
(6 A 12 AÑOS)

HIJOS E HIJAS DE
ESTUDIANTES, ACADÉMICOS/AS Y FUNCIONARIOS/AS
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

INSCRIPCIONES

DE 23 - DICIEMBRE A 06 - ENERO
DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN





11 PILARES DICTATORIALES QUE SOSTIENEN EL ACTUAL MODELO

- 01. PLAN LABORAL (1979)
- 02. SISTEMA TRIBUTARIO (1974, 1984)
- 03. SISTEMA DE SALUD (1981)
- 04. DESNACIONALIZACIÓN DEL COBRE (1981)
- 05. FOMENTO FORESTAL (1984)
- 06. SISTEMA DE AFP (1981)
- 07. PRIVATIZACIÓN Y ABANDONO DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA (1981)
- 08. SISTEMA BANCARIO (1975, 1984)
- 09. SUBCONTRATACIÓN (1979)
- 10. PRIVATIZACIÓN DEL AGUA (1981)
- 11. CONSTITUCIÓN (1980)



JORNADA TRIESTAMENTAL

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Comunidad, cultura, sostenibilidad, creatividad y emprendimiento

Viernes 5 de septiembre
 14:30 a 17:30 hrs.
reservación: 5000-0123

El programa de gobierno propuesto para este nuevo ciclo de la Facultad de Ciencias Sociales ubica al centro de su gestión, el fortalecimiento de una comunidad que promueva el diálogo de su quehacer y de su identidad en el desarrollo académico y el posicionamiento activo y progresivo de las ciencias sociales de la Universidad de Chile, tanto en el debate público en temas de relevancia disciplinar e interdisciplinaria, como en la vinculación con el medio en sus diversas aristas de experiencia social.

La Facultad de Ciencias Sociales debe reconocer y valorar una comunidad universitaria integrada por sus tres estamentos, propiciando las condiciones institucionales para que sus actores desarrollen canales de participación y generación de vida cívica al interior de la Universidad. Asimismo, que este estilo de trabajo contribuya a realizar nuestros ideales y objetivos, traducidos en prácticas rigurosas en la academia, pero amables y solidarias en nuestro espacio común. Siendo conscientes con estos propósitos, comprometidos a la comunidad y a dialogar sobre las orientaciones programáticas de la facultad.

Programa

- Presentación Lineamientos Estratégicos de la Decanatura 14:30 – 15:30
- Diálogo e intervenciones de los asistentes 15:30 – 16:30
- Proposiciones 16:30 – 17:00
- Actividad de cierre 17:00 – 17:30






CONMEMORACIÓN 15 DE SEPTIEMBRE: 1973 - 2024
 La comunidad universitaria a través de los quiebras históricos



Estimada comunidad universitaria, este año se conmemoran los 41 años del Golpe Militar en Chile. En este contexto, la Facultad de Ciencias Sociales realizará una Jornada de actividades en donde junto con recordar este trágico suceso de la historia nos interesa reflexionar sobre sus continuidades y diferencias, así como valorar las formas de construcción política, su legado y su actualidad.

Organizan:
 Equipo Decanato FACSÓ
 CECESO - Línea Memoria
 Mesa Directiva Funcionarios no Académicos
 FACSÓ

4 de septiembre: Apertura Jornada

19:00 hrs. Instalación Visual. Acto conmemorativo.
 Frontis Facultad de Ciencias Sociales.

10 de septiembre: Acto Conmemorativo - FACSÓ

09:00 hrs. Desayuno Tripartamental.
 10:00 hrs. Palabras iniciales. Roberto Aceituno (Decano) -
 Vicente Valle (Presidente CECESO) y Anita Román
 (Representante Funcionarios)
 10:30 hrs. Documental y comentarios. María Emilia Tjoux
 (Académica) - Javier Ortiz (Línea memoria CECESO).
 13:00 hrs. Recorrido Visual. Memorias y circulaciones.
 13:30 hrs. Acto e inauguración "Proyecto: Patio los Naranjos"



26 de septiembre al 22 de octubre: Mesas temáticas:
 FACSÓ

Auditorio Pedro Ortiz: Mujeres y resistencia política - Desafío
 de la construcción política - La historia puesta en cuestión -
 Memoria y otros visuales - Las ciencias sociales en la Decada.



FONDA * FACSO

★ **JUEGOS TÍPICOS** ★

16 DE SEPTIEMBRE
DESDE LAS 12.00 HORAS
PATIO DE LOS NARANJOS

FERIA DE LAS PULGAS
Organiza Directiva de
Personal de Colaboración FACSO
y Dirección de Extensión

CONCURSO DE CUECA
pulgas inscribirse en el correo extencion@facso.cl

CONCURSO DE PAVAS
sobre la educación chilena



Almuerzo Deportivo TRIESTAMENTAL

Inscríbete y ven a compartir en comunidad
Te esperamos desde las 12 frente al CECSO

Viernes 5
Ping Pong 13.30
+ Taca Taca
Tallarines





TALLER DE CUECA
CHORA en FACSO

FECHAS: 11, 18, 25 de agosto y 1, 8 y 15 de septiembre.

HORA: 18:30 A 20:00 hrs.

LUGAR: sala multiuso aulaño B

VALOR POR CLASE \$ 2000

Profesores: Doris Ojeda y Roberto Cornejo

¿Quieres lucirte este dieciocho en todas las pistas de baile?
¡Participa en este taller y quedarás a punt!!
...figuerriquiquiri...





CONMEMORACIÓN 41 AÑOS DEL GOLPE EN FACSO

OCTUBRE 2014



"Rol de las mujeres en la resistencia popular"
 Viernes 3 de Octubre, 12.00 hrs. Auditorio FACSO
 Ruth Olate, Pdta SINTRACAP | Cherie Zalaquetti, Colectiva
 Palabra Encapuchada | Lorena Pizarro, Agrupación Familiar
 de DDDD + Acto: Murga de mujeres "Zamba y Canuta"

INVITA: Decanato FACSO, DAE FACSO, Mesa directiva
 Funcionarios FACSO y Línea de Memoria CECSO



PARTICIPA DE LA FERIA DEL INTERCAMBIO

Con motivo de la Fiesta De La Primavera "Fiesta de la comunidad" los(as) invitamos a participar de la Feria de Intercambio con puestos de comida y artesanía, entre otros, y ser parte del programa de actividades del evento.

Para inscripciones y más información, escribir a pablo.araya94@gmail.com y coord.cicloinicial@facso.cl. Se recibirán inscripciones hasta el 26 de octubre.

¡Súmate a esta iniciativa comunitaria!



