

**INFORME FINAL**

**COMISIÓN BIESTAMENTAL PARA LA POLÍTICA  
LABORAL DEL PERSONAL DE COLABORACIÓN DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE CHILE**

## **PRESENTACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO**

La Comisión Bistamental considera necesario hacer una reflexión inicial sobre el trabajo realizado, que permita comprender los alcances efectivos de éste y que contribuya al “aprendizaje organizacional” de la Comunidad de la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO).

La Comisión considera que logró cumplir, tal vez no de manera exhaustiva, los objetivos que se había planteado en función de realizar un diagnóstico común y un levantamiento de información que sirviera de base al futuro diseño de políticas laborales.

La Comisión considera que cumplió el objetivo de consensuar orientaciones generales para un “nuevo trato” entre el Personal de Colaboración y la FACSO. La Comisión considera que cumplió sólo de manera parcial su objetivo de elaborar políticas para el Personal de Colaboración. Si bien en el punto IV de este informe se realizan propuestas específicas respecto de: organización de remuneraciones, situación del Personal contratado por la Fundación Facultad de Ciencias Sociales, capacitación, avances hacia una Carrera Funcionaria e institucionalización de las relaciones laborales, la Comisión tiene conciencia de que el alcance de estas propuestas es parcial y pueden no corresponderse con las legítimas expectativas que se han hecho distintos actores de la Facultad respecto de los alcances de esta Comisión Bistamental.

A la autoridad que conformó esta Comisión, al conjunto del Personal de Colaboración de la Facultad, al Consejo de Facultad y al conjunto de la Comunidad FACSO, la Comisión considera necesario explicitar los factores que, de acuerdo a nuestro análisis, hicieron imposible avanzar más allá en la elaboración de propuestas.

En primer lugar, la Comisión considera que hubo un error en no dimensionar la magnitud del desafío planteado; se trataba de analizar y proponer orientaciones respecto de aspectos altamente delicados como son las condiciones de trabajo de un estamento en su conjunto, parte de nuestra misma Comunidad.

La Comisión considera que la magnitud de la tarea requería de otras condiciones de dedicación, en ese sentido es necesario hacer explícito que el funcionamiento de la misma se constituyó sobre la base de la buena voluntad de los asistentes.

La Comisión se hace una autocrítica respecto de la metodología con la que se organizó el trabajo. Si bien esta permitió un intenso intercambio de opiniones e impresiones entre estamentos distintos y permitió avanzar en el trabajo de diagnóstico, tuvo algunas carencias importantes. Un trabajo conjunto entre distintos estamentos requiere reconocer la diversidad de estilos y formas de trabajo, así como de abordaje de los problemas. Esto debió plasmarse en un diseño metodológico creativo sobre el cual no supimos avanzar.

Finalmente, la Comisión considera que la misma naturaleza del trabajo dificultó en algunos temas avanzar hacia propuestas más específicas. En estos temas nos pareció que avanzar hacia propuestas específicas correspondía a un trabajo de diálogo y negociación directa entre la autoridad y el Personal de Colaboración, a través de sus representantes.



**Por todo lo anterior, la Comisión consideró importante informar, tanto de los avances como de las tareas pendientes y haciendo explícita su opinión respecto que este informe constituye sólo un primer paso sobre el cual seguir trabajando en pos del objetivo de construir una nueva política y un nuevo trato con el Personal de Colaboración que conjugue respeto irrestricto a los derechos de los funcionarios y cualificación del trabajo en función de los objetivos académicos de la Facultad.**

## INDICE

I. ANTECEDENTES GENERALES.....	5
II. OBJETIVOS DE LA COMISIÓN.....	6
III. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL EN LA FACULTAD .....	7
a) Antecedentes de las Relaciones Laborales.....	7
b) Clima y Ambiente Laboral.....	8
c) Fortalezas y Oportunidades.....	9
IV. CONSTRUYENDO UNA POLÍTICA LABORAL.....	10
1. Principios Generales para la Política Laboral .....	10
1.1 Memoria de los Acuerdos .....	10
1.2 Igualdad de Condiciones y Trato por Desempeño Laboral: .....	10
1.3 Nuevo Pacto Laboral .....	11
1.4 Transparencia y No Discriminación.....	11
1.5 Institucionalidad de las relaciones entre el estamento funcionario y las autoridades de la Facultad de Ciencias Sociales .....	11
V. PROPUESTAS ESPECÍFICAS PARA UNA NUEVA POLÍTICA LABORAL .....	13
1. Remuneraciones y Condiciones de Trabajo.....	13
2. Situación del Personal de la Fundación Facultad de Ciencias Sociales .....	14
3. Capacitación .....	16
3.1 Competencias y Personal de Colaboración.....	16
3.2 Instalación y Desarrollo de la Capacitación.....	17
3.3 Formas de Instalación y Operacionalización.....	18
4. Fortalecimiento del Personal de Colaboración.....	19
4.1 Ingreso .....	19
4.2 Calificaciones .....	19
4.3 Promociones.....	19
4.4 Desvinculación.....	20
5. Institucionalización de Acuerdos Previos y de las Relaciones Laborales.....	21
5.1 Institucionalización de Acuerdos Previos.....	21
5.2 Institucionalización de las Relaciones Laborales .....	22
CONCLUSIONES.....	23
ANEXOS.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **I. ANTECEDENTES GENERALES**

Mediante Resolución Interna N° 42 de fecha 01 de junio de 2007 se establece la creación de la Comisión Biestamental, como consecuencia de un acuerdo entre el Decano de la Facultad de Ciencias Sociales Prof. Marcelo Arnold Cathalifaud y el Personal de Colaboración para establecer la política laboral de este estamento y resolver los temas que los afectan.

De esta forma la Comisión Biestamental debe proponer políticas para el Personal de Colaboración bajo los principios de equidad, transparencia, participación y compromiso con las buenas prácticas.

La Comisión Biestamental fue compuesta por dos representantes de los funcionarios, los señores Manuel Ibarra Osorio y Miguel Villagrán Galaz; dos representantes de los académicos de la Facultad, los profesores Jorge Guajardo Luna y Rodrigo Figueroa Valenzuela y dos representantes de los órganos directivos de la Facultad, señorita Jimena Poblete Orellana y Carlos Flores Gálvez. Asimismo, se designaron por cada una de estas categorías a reemplazantes, siendo en el caso de los funcionarios los señores René Vergara Arroyo, Juan Mejía Paredes y Orlando Muñoz Pinto, por parte de los académicos el profesor Rodrigo Cornejo Chávez y la señorita Ana Luisa López, por los directivos de la Facultad.

En la reunión constitutiva de la Comisión Biestamental fue designada la Coordinadora de ésta y que corresponde a Jimena Poblete Orellana. En cuanto al Secretario de Actas, se acordó que esta responsabilidad recaería en todos los miembros de la Comisión, con un cambio mensual en dicha labor.

Además, se fijó que las reuniones tendrían una periodicidad quincenal, de acuerdo a la disponibilidad de horario, sobre todo de los académicos, los cuales presentaban mayor dificultad para asistir a éstas.

Asimismo, las políticas de personal que se propongan serán presentadas en primer lugar al Decano de la Facultad y posteriormente, de acuerdo a la viabilidad jurídica y económica, al Consejo de la Facultad, que deberá sancionar estas políticas.

Cabe señalar, que se establece que las políticas de personal tendrán aspectos a desarrollar en el corto, mediano y largo plazo.

## **II. OBJETIVOS DE LA COMISIÓN**

Los Objetivos planteados por los miembros de la Comisión Biestamental son los siguientes:

- Entregar información actualizada respecto de las condiciones de trabajo y realidad laboral de los funcionarios de planta, contrata y de la Fundación de la Facultad de Ciencias Sociales.
- Informar respecto del procedimiento que se está llevando a cabo en materia de capacitaciones, incorporación, ascenso y desvinculación de funcionarios.
- Generar información acabada y transparente respecto del trato laboral, funciones y remuneraciones del Personal de Colaboración de la Facultad y Fundación.
- Abordar como tema específico la situación de dualidad laboral existente entre el personal dependiente de la Facultad y de la Fundación Facultad de Ciencias Sociales, elaborando una propuesta específica al respecto.
- Elaborar orientaciones generales que permitan el diseño de políticas generales en torno a remuneraciones, capacitación, carrera funcionaria y condiciones de trabajo para ser sancionada por el Consejo de Facultad.

### **III. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL EN LA FACULTAD**

Con el objeto de comprender la situación laboral de la Facultad de Ciencias Sociales fue necesario realizar un diagnóstico relativo a los antecedentes de las relaciones laborales propiamente tales y del clima y ambiente laboral.

#### **a) Antecedentes de las Relaciones Laborales**

La primera situación a constatar por la Comisión es la dualidad de trato laboral existente al interior de nuestra Facultad. El Personal de Colaboración de la Facultad de Ciencias Sociales se rige por el Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834) en todo lo que se refiere principalmente a las obligaciones y derechos de los funcionarios. El Personal de Colaboración contratado por la Fundación Facultad de Ciencias Sociales se rige por el Código del Trabajo. Esto implica diferencias fundamentales en términos de las condiciones laborales relacionadas a remuneraciones, acceso a cursos de capacitación, días administrativos, procedimientos de evaluación y desvinculación. La Comisión considera que esta “dualidad de trato” se ha convertido en un importante obstáculo para el adecuado desarrollo de las labores del Personal de Colaboración, particularmente en un período en que la Facultad asume nuevos desafíos y espera mayores niveles de compromiso de todos sus estamentos.

Pese a que el Estatuto Administrativo entrega un marco para las relaciones laborales del Personal de Colaboración, al menos para aquel que “pertenece” a la Facultad, no ha existido una política clara que regule las condiciones de trabajo del Personal de Colaboración en su conjunto. La Comisión reconoce que se trata de una situación que ha sido histórica en la Facultad, sin embargo, considera que actualmente existen las condiciones para establecer dicha política.

En términos generales, los aspectos centrales en los cuales se evidencia esta falta de política corresponden a: carrera funcionaria, remuneraciones, capacitación y contratación de nuevo personal. Al no existir políticas claras al respecto, las decisiones que afectan al Personal de Colaboración se han tomado, durante los últimos años, en un contexto de alta informalidad y de acuerdo a la discrecionalidad de la autoridad pertinente. Algunas decisiones tomadas durante estos años son percibidas por el Personal de Colaboración como arbitrarias.

En términos específicos, la Comisión constató las siguientes situaciones, que expone con el fin de hacer visible la mayor cantidad de antecedentes:

- Discrecionalidad en la toma de decisiones respecto de las condiciones salariales del Personal de colaboración, lo que ha implicado que para mismas funciones existan diferencias salariales significativas. Esto se da básicamente a partir del manejo de las asignaciones complementarias otorgadas a personas y no a cargos [Ver Anexo N° 1: Informe sobre Descripción de Cargos].

- Altos niveles de heterogeneidad en las funciones efectivamente desarrolladas entre el personal con iguales cargos formales [Ver Anexo N° 1: Informe sobre Descripción de Cargos].
- Falta de transparencia en los nombramientos de funcionarios realizadas por autoridades anteriores y que generaron graves daños en el desarrollo de la carrera funcionaria.
- Deficiencia en la aplicación de la política de promoción, capacitación y desarrollo del Personal de Colaboración.
- Inexistencia de procedimientos claros y conocidos de evaluación para el Personal de Colaboración adscrito a la Fundación.
- Denuncia de los funcionarios acerca del incumplimiento de acuerdos alcanzados con la autoridad en negociaciones y etapas anteriores.<sup>1</sup>
- Falta de claridad y orientaciones comunes para organizar los trabajos que surgen a partir de la expansión de proyectos a cargo de profesores y Departamentos ocurridas durante los últimos años (extensión de cursos de postgrado, servicios de consultoría, proyectos de investigación y extensión). En estas tareas no existe una política laboral clara que regule aspectos como la relación de los funcionarios con estas tareas, la asignación a las mismas y sus remuneraciones.
- Falta de orientaciones y procedimientos claros ante situaciones de maltrato laboral hacia funcionarios.

La Comisión tiene conciencia respecto a que el establecimiento de una “Carrera Funcionaria” moderna es un tema pendiente a nivel de la Universidad, tal como han reconocido diversas autoridades. Sin embargo, reconoce como precedente a considerar el esfuerzo realizado por otras Facultades en el sentido de generar políticas locales de desarrollo de trayectorias laborales, capacitaciones, ascensos, incentivos, entre otras.

## **b) Clima y Ambiente Laboral**

Al no existir políticas claras respecto del Personal de Colaboración, se ha generado al interior del estamento una sensación de confusión, molestia y desconfianza. Esto hace difícil pedir mayores niveles de compromiso, acordes a la nueva etapa que vive nuestra Facultad.

Las condiciones laborales disímiles existentes entre el Personal de la Facultad y la Fundación, provocan un constante clima de desencuentro que dificulta el trabajo en general.

Por otra parte, se aprecian problemas de desinformación por parte del Personal de Colaboración respecto de decisiones y orientaciones generales de la Facultad.

---

<sup>1</sup> De estos acuerdos sólo hay, en algunos casos, constancias físicas de los mismos. En la mayoría, sólo se dispone de las referencias de documentos extraviados o simplemente los acuerdos no fueron formalizados, lo que es un indicador de la mala calidad con que se gestionaron las relaciones laborales en la Facultad.



### **c) Fortalezas y Oportunidades**

Pese a esta caracterización negativa de la historia reciente de las relaciones entre la Facultad de Ciencias Sociales y el Personal de Colaboración, la Comisión considera que existen fortalezas y oportunidades que crean condiciones para avanzar hacia un nuevo trato con el Personal y hacia mayores niveles de responsabilidad, compromiso y bienestar. Entre las **fortalezas** se destacan:

- i) Actitud permanente de diálogo al interior del Personal de Colaboración y sus representantes, así como de parte de las autoridades.
- ii) Adecuados niveles de representatividad alcanzada por las distintas instancias de representación del Personal de Colaboración.
- iii) Disposición manifestada por la mayoría del Personal de Colaboración a adaptarse a nuevas tareas y desafíos, especialmente cuando sienten que son valorados sus esfuerzos.

Como **oportunidades** se destacan:

- i) El ambiente de “normalización” que vive nuestra Facultad, ya finalizado su período de “reestructuración académica” y que significó un número importante de cambios que afectan al Personal de Colaboración.
- ii) La existencia de nuevos organismos institucionales universitarios que favorecen el diálogo al interior de la comunidad.

## **IV. CONSTRUYENDO UNA POLÍTICA LABORAL**

Considerando que históricamente la Facultad de Ciencias Sociales no ha contado con una política laboral clara y definida, este trabajo constituye la base para esbozar los lineamientos que deberían guiar la construcción de la futura política laboral.

En este sentido la Comisión propone considerar algunos *Principios Generales*, que constituyan el marco orientador de las decisiones en torno a las temáticas contempladas en la política laboral.

### **1. Principios Generales para la Política Laboral**

La Comisión Bistamental considera fundamental construir un marco general y con perspectiva de mediano y largo plazo, que encuadre el trato entre la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile y su Personal No Académico. Este marco de política debiera basarse en los siguientes principios generales.

**1.1 Memoria de los Acuerdos:** La Comisión considera fundamental, basándonos en el diagnóstico de la situación laboral en la Facultad, formalizar las políticas hacia el Personal de Colaboración. Durante los últimos años, el trato hacia este estamento se ha desarrollado en el marco de una excesiva discrecionalidad e improvisación.

Un punto fundamental en este nuevo trato es establecer una Memoria de Acuerdos con los funcionarios, de tal forma que exista mayor claridad y no se pierda energía teniendo que volver a acordar aspectos laborales cada año.

El principio de respetar los acuerdos anteriores debe guiar el nuevo marco laboral de nuestra Facultad de Ciencias Sociales.

**1.2 Igualdad de Condiciones y Trato por Desempeño Laboral:** La Comisión considera que un principio fundamental y urgente de implementar en la Facultad es el de la "Igualdad de Condiciones por Trabajo Realizado". Existen en nuestra Facultad un conjunto de distinciones odiosas al interior del estamento funcionario, que sólo dificultan el trato con el personal e impiden proyectar el fortalecimiento del Personal de Colaboración de una manera sólida y eficiente. Esta distinción se da principalmente entre Personal de la Facultad/Universidad y Personal de la Fundación; así como entre el personal con cargo en propiedad y el personal a contrata. Asimismo se aprecia una excesiva discrecionalidad en la asignación de horas o labores extraordinarias.

La Comisión considera fundamental diseñar una estrategia a corto y mediano plazo que permita el traspaso de la totalidad de los funcionarios a dependencias de la Facultad de

Ciencias Sociales, resguardando la igualdad de condiciones laborales, remuneraciones y otros aspectos, entre el Personal adscrito a la Facultad y Fundación.

No obstante, se considera una excepción en el caso de los funcionarios que no cumplen con los requisitos de ingreso a la administración pública, como lo constituye por ejemplo el factor edad.

Asimismo se considera fundamental, racionalizar los mecanismos de asignación de horas extraordinarias y asignaciones de productividad, con el objetivo de hacerlos más transparentes y justos.

**1.3 Nuevo Pacto Laboral:** A juicio de la Comisión Biestamental, después de años, tal vez décadas sin contar con políticas claras hacia el Personal No Académico y del prolongado período de reestructuración vivido por nuestra Facultad, existen hoy condiciones, en la comunidad en general y específicamente en el estamento funcionario, para plantear un Nuevo Pacto Laboral

Los pilares indisolubles de este nuevo pacto debieran ser el Compromiso de los trabajadores con la Facultad y el apoyo por parte de ésta hacia su Personal No Académico. No es posible exigir mayor compromiso al Personal de Colaboración si la Facultad no logra definir políticas de desarrollo y apoyo claros y efectivos.

A su vez, existe conciencia en el estamento funcionario, en el sentido de que la mejora progresiva en las condiciones de trabajo debe ir asociada a una mejora en el desempeño y compromiso de los trabajadores. Tal como plantea el Proyecto de Desarrollo Institucional de nuestra Facultad, es fundamental “avanzar hacia un ordenamiento general del Personal de Colaboración, estableciendo políticas transversales que le den sustento a una futura carrera funcionaria” (punto 6, letra g).

**1.4 Transparencia y No Discriminación:** La Comisión considera fundamental establecer el principio de la transparencia y no discriminación como uno de los pilares del nuevo pacto laboral propuesto. Las políticas y decisiones deben tomarse pensando en el beneficio del conjunto de los funcionarios de la Facultad. En ese sentido, destacamos lo que plantea el Proyecto de Desarrollo Institucional FACSO en su punto 6, en el sentido de: “establecer un sistema equitativo y transparente en el otorgamiento de asignaciones académicas y de productividad para todos los funcionarios académicos y de colaboración” (punto 6, letra f).

**1.5 Institucionalidad de las relaciones entre el estamento funcionario y las autoridades de la Facultad de Ciencias Sociales:** La Comisión Biestamental considera de la mayor importancia institucionalizar y democratizar las relaciones de la FACSO con el Personal No Académico. Tal como plantea nuestro Proyecto de Desarrollo Institucional, es fundamental “fortalecer y ampliar los espacios democráticos en la gestión FACSO, con la participación de representantes de estudiantes, egresados y personal de colaboración en cada una de sus unidades académicas” (punto 6, letra a).



**La Comisión considera indispensable construir un espacio permanente de diálogo entre las autoridades de la Facultad de Ciencias Sociales y los representantes de los funcionarios.**

**Este espacio permanente debe permitir el diálogo fluido de estamentos y apoyar la implementación de la nueva política laboral durante los próximos años.**

**Asimismo, resulta importante, a nuestro juicio fortalecer las organizaciones formales del Personal No Académico, ya sea que estén implementadas o que se puedan implementar en el futuro (por ejemplo Comité Paritario de Higiene y Seguridad).**

## **V. PROPUESTAS ESPECÍFICAS PARA UNA NUEVA POLÍTICA LABORAL**

Las propuestas específicas para definir una nueva política laboral corresponden a los siguientes aspectos:

- 1. Remuneraciones y Condiciones de Trabajo**
- 2. Situación del Personal de la Fundación Facultad de Ciencias Sociales**
- 3. Capacitación**
- 4. Fortalecimiento del Personal de Colaboración**
- 5. Institucionalización de los Acuerdos Previos y de las Relaciones Laborales**

### **1. Remuneraciones y Condiciones de Trabajo**

La Comisión Biestamental ha recabado información respecto a remuneraciones, tanto de los funcionarios de la Facultad como de la Fundación, con el objeto de analizar la situación actual y comenzar a trabajar en aspectos más específicos, como las diferencias que se generan entre ellos, particularmente en cuanto a los montos de las asignaciones de productividad y en el caso particular de los funcionarios de la Facultad, las diferencias de Asignación Universitaria Complementaria entregadas a funcionarios con los mismos grados [Ver Anexo N°2 : Análisis de Cargos y Remuneraciones].

La Comisión propone avanzar en esta área, utilizando un criterio objetivo que permita asociar la remuneración final con las funciones específicas que desarrolla el Personal de Colaboración.

El principio básico que debe considerar la política de remuneraciones debe estar relacionado con evitar altos grados de discrecionalidad. Por tanto, es necesario pensar y establecer indicadores o parámetros para definir una política de remuneraciones.

Avanzando en esta línea se decidió realizar un estudio sobre Descripción de Funciones [Ver Anexo N°1 : Informe sobre Descripción de Funciones] y Análisis de Cargos y Remuneraciones [Ver Anexo N° 2: Análisis de Cargos y Remuneraciones].

En base a los resultados del estudio, la Comisión Biestamental propone las siguientes medidas:

- 1.1 Solucionar las situaciones extremas de desmedro de remuneraciones del Personal de Colaboración en relación a funciones realizadas. En aquellos casos en que existe una sobrevaloración de éstas, se sugiere aumentar las funciones y responsabilidades a un nivel acorde con las remuneraciones percibidas.
- 1.2 Fomentar y apoyar procesos de incentivos y asignaciones de manera transparente, con el objetivo de vincular el mejoramiento de remuneraciones a las funciones realizadas.

- 1.3 Establecer como criterio fundamental que el monto de la Asignación Universitaria Complementaria esté asociado al Grado en la Escala Única de Sueldos (EUS).
- 1.4 Establecer que las Asignaciones de Productividad deben estar asociadas al cargo que el funcionario desempeña y no a la persona.
- 1.5 Establecer un criterio regularizado, claro y preciso sobre los montos a cancelar por trabajos extraordinarios fuera de la jornada laboral.
- 1.6 Monitorear regularmente la calidad de las condiciones de trabajo del Personal de acuerdo a criterios técnicos como por ejemplo: carga laboral, control sobre las tareas, salud laboral, entre otros.

## **2. Situación del Personal de la Fundación Facultad de Ciencias Sociales**

La Comisión Biestamental considera fundamental e indispensable que se diseñe un proceso claro y a corto plazo de traspaso del personal de Fundación a la Facultad, el cual debe ser efectuado con la máxima transparencia y participación, cuidando el bienestar de todo el personal.

No obstante, en el caso de los funcionarios de la Fundación que no cumplan con los requisitos para ingresar a la administración pública, como por ejemplo edad, se sugiere mantener su situación contractual.

En el proceso se propone utilizar los siguientes mecanismos que inicien un traspaso progresivo del Personal de la Fundación a Facultad:

- 2.1 Al existir cargos disponibles por ascenso de funcionarios de la Facultad, éstos tendrán que ser ocupados por Personal de la Fundación.
- 2.2 **Privilegiar el traspaso del Personal de la Facultad desde la contrata a la planta para que el Personal de la Fundación ocupe las contratas disponibles.**
- 2.3 Privilegiar la transversalidad en las plantas de la Facultad, esto es, permitir que auxiliares opten a cargos administrativos, los administrativos a técnicos y técnicos a profesionales. Los cargos que queden disponibles por estos movimientos serán ocupados por el Personal de la Fundación.
- 2.4 Detener definitivamente el ingreso de Personal a la Fundación.
- 2.5 Informar claramente al Personal de la Fundación acerca de las condiciones del traspaso a la Facultad.



- 2.6 Efectuar el finiquito al Personal de la Fundación, respetando la legislación existente, dejando espacios para acuerdos individuales o colectivos, en los casos que se realice el traspaso a la Facultad.
  
- 2.7 Al realizar el traspaso de los cargos desde la Fundación a la Facultad, éste debe efectuarse de acuerdo a variables como antigüedad y evaluación del desempeño de los funcionarios.

### **3. Capacitación**

En cuanto a la capacitación es necesario elaborar indicadores objetivos para los cargos y contar con un diagnóstico de necesidades de capacitación que esté relacionado con lo que se espera de la persona en el futuro y, de tal manera, alcanzar el desarrollo potencial del funcionario [Ver Anexo N° 1: Informe sobre Descripción de Cargos].

Es necesario establecer un Sistema de Capacitación Permanente en la Facultad de Ciencias Sociales, y para ello es fundamental constituir un Comité de Capacitación que cuente con la participación de funcionarios, autoridades de la Facultad y Directores que determinen las necesidades de capacitación en cada unidad.

Asimismo, se sugiere crear un **Sistema de Autocapacitación** mediante monitores definidos entre los compañeros de trabajo, con el objeto que se impartan cursos internamente. Lo anterior, requiere que se definan categorías o niveles de acuerdo a los conocimientos a impartir, como reparación y mantención computacional, manejo de herramientas computacionales, enseñanza de otros temas, entre otros. Este sistema no tiene costo institucional y se debe vincular al reconocimiento y evaluación de las respectivas jefaturas.

También debe determinar los tipos de capacitación que se impartirán, las cuales se clasifican en:

- i. Capacitación para el cargo
- ii. Capacitación relaciones interpersonales
- iii. Capacitación para el cambio (en qué nos vamos a preparar frente a necesidades insatisfechas).

Debe existir un sentido detrás de la capacitación, no sólo una compensación monetaria. Por lo tanto, la capacitación debe estar dirigida para el trabajo y para la desvinculación o salida del funcionario.

Asimismo, se debe establecer un sistema de retribución mutua, que entregue la posibilidad de cambiar de estamento, dando prioridad a los funcionarios internos, ante la necesidad de algún cargo a ocupar o reubicar al funcionario en otros cargos.

Una vez creado el Sistema de Capacitación es importante socializarlo entre todos los funcionarios y definir cómo se implementará, controlará y que el personal de colaboración opine qué acciones se deben realizar para mejorarlo. De acuerdo a lo anteriormente expuesto, la política de capacitación debe institucionalizarse y comunicar permanentemente, asimismo que todos cuenten con la información relacionada a la retribución que trae relacionada y la gestión del sistema.

#### **3.1 Competencias y Personal de Colaboración**

Las competencias y capacidades del Personal de Colaboración están relacionados con una organización que produce conocimiento complejo, tanto desde los procesos formativos como de



la investigación. En esta dirección, la Comisión considera que el Sistema de Capacitación que se elabore considere cuatro niveles de orientación de las habilidades a desarrollar:

- **Orientada al desarrollo de las capacidades comunicacionales:** deben dar cuenta de los requerimientos en materia comunicacional que requiere la Facultad y sus estamentos para constituirse como comunidad tanto de manera interna como externa.
- **Orientada al desarrollo de destrezas y uso en nuevas tecnologías:** deben dar cuenta de los requerimientos en dichas materias, especialmente, aquellas relativas con la informática.
- **Orientada al desarrollo de las capacidades organizacionales:** deben dar cuenta de la flexibilidad a los procesos y modo de gestión de organizaciones complejas como lo constituyen la Facultad y sus estamentos.
- **Orientada al desarrollo de la innovación y cuidado de sí mismo:** deben dar cuenta de la capacidad para cambiar y adaptarse a entornos complejos mediante innovación y cuidado de sí mismo.

### **3.2 Instalación y Desarrollo de la Capacitación**

El desarrollo de un programa de capacitación requiere conocer las demandas y necesidades de capacitación. De acuerdo al trabajo realizado por esta Comisión se ha podido identificar variadas demandas del Personal de Colaboración por capacitación. El origen de estas pueden ser los propios intereses de los funcionarios, de la organización, de la Facultad y de los estamentos de la Universidad.

a) En función de los requerimientos o demandas individuales o colectivas del Personal de Colaboración:

- Iniciativas personales para la obtención de nuevos conocimientos que pueden estar relacionados con el cargo o función ejercida por la persona.
- Identificación de necesidades realizadas por los representantes del Personal de Colaboración.

b) En función de los requerimientos o demandas de la organización la definición de principios de instalación de una política de capacitación podrían ser los siguientes:

- Adecuación de los procesos de operación de servicios de la Facultad y sus organismos a estándares de calidad y excelencias.
- Incorporación de nuevos saberes en función de la instalación de proyectos o programas relativos a las actividades de la Facultad o sus estamentos.
- Desarrollo de la seguridad laboral y el cuidado de sí mismo.

c) En función de los requerimientos o demandas de la Universidad la demanda o la oferta surge de lo siguiente:

- Programas de capacitación definido por la Universidad y desarrollados a través de su Unidad de Capacitación.
- Desarrollo de iniciativas destinadas a fortalecer la prestación de los servicios propios de la Universidad y que surgen de su propio desarrollo.
- Introducción de nuevas tecnologías de servicios y administración.

### **3.3 Formas de Instalación y Operacionalización**

La Facultad no cuenta con un programa explícito de capacitación y formación continua de su Personal de Colaboración y, por ende, es importante entregar bases para su desarrollo y sustento. En este sentido, se requiere de la instalación de una política de capacitación y desarrollo orientada a los intereses de funcionarios y de la Facultad.

Para esto se requiere a los menos promover y facilitar la disposición de los funcionarios para incorporarse a una política de capacitación que implique la internalización continua de nuevos conocimientos. Para efectos de esta acción se requiere:

- 3.3.1 Definir perfiles y programas de capacitación.
- 3.3.2 Identificar anualmente las demandas y requerimientos en materia de capacitación, tanto de manera individual como colectiva (Facultad y estamentos).
- 3.3.3 Definir Planes Anuales de Capacitación.
- 3.3.4 Estimular los procesos de recuperación de estudios de los funcionarios y dar las facilidades para ello.
- 3.3.5 Capacitar a los funcionarios que se encuentren en vías de desvincularse de la Facultad.
- 3.3.6 Crear al interior de la Facultad el Comité de Capacitación.

Estas referencias de instalación debieran servir para definir anualmente los programas de capacitación. Con este ejercicio la Facultad y sus estamentos debieran tener la capacidad para desarrollar estos programas, dándole continuidad y estabilidad en el tiempo. La realización anual del programa deberá estar relacionada con las disposiciones generales de la Universidad.

## **4. Fortalecimiento del Personal de Colaboración**

Debido a que la Facultad de Ciencias Sociales constituye un organismo público que debe regirse por las disposiciones del Estatuto Administrativo y que la Universidad de Chile a la fecha no ha podido implementar la Carrera Funcionaria, la Comisión sugiere que se avance hacia el fortalecimiento del Personal de Colaboración en base a los siguientes aspectos:

### **4.1 Ingreso**

El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a este que no hubieren podido proveerse mediante promociones. Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán derecho a postular en igualdad de condiciones.

Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer.

En cada concurso deberán considerarse a lo menos los siguientes factores: los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función (Estatuto Administrativo Párrafo 1 Artículos 15 - 20).

### **4.2 Calificaciones**

El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirán de base para la promoción, los estímulos y la eliminación del servicio (Estatuto Administrativo Párrafo 4 Artículos 27 - 47).

### **4.3 Promociones**

Las promociones se efectuarán por concurso interno en las plantas de directores de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de

administrativos y auxiliares, o en las equivalentes a las enumeradas (Estatuto Administrativo Párrafo 5 Artículos 48 – 54 bis).

#### **4.4 Desvinculación**

La Comisión ha discutido sobre la elaboración de una política más general e integral que aborde todos los aspectos del retiro de los funcionarios, que incluya entregar capacitación al funcionario y que éste se prepare de una forma más adecuada a la desvinculación.

Además, se propone otorgar un beneficio al funcionario de forma económica en retribución por los años de servicio y desempeño en la Facultad de Ciencias Sociales, equivalente al entregado por la Ley N° 20.044 y establecido en forma particular para la Universidad de Chile, mediante Decreto Universitario N° 0026202/2006.

La Comisión sugiere que los beneficiarios de esta bonificación serán quienes tengan 65 o más años de edad, si son hombres, y 60 o más años, si son mujeres, y que sean funcionarios de carrera o a contrata.

Cabe señalar, que en casos justificados relacionados a la posibilidad de los funcionarios de efectuar el proceso de jubilar anticipadamente o quienes deseen acogerse a un retiro voluntario, se podrá aplicar esta medida.

De esta forma se propone que los beneficiarios de esta bonificación tendrán derecho a percibir el equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año o fracción superior a seis meses de servicios prestados a la Facultad, con un máximo de once meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será la anterior a la presentación de la renuncia.

Para optar a este beneficio el funcionario tendrá que tener un mínimo de 6 años continuos de antigüedad como funcionario de la Facultad de Ciencias Sociales y no se tomarán en cuenta años en otras instituciones sean estas privadas o públicas.

Los funcionarios que se acojan a este beneficio no podrán ser nombrados ni contratados bajo ninguna calidad en la Facultad de Ciencias Sociales y en la Fundación, ya sea a contrata o sobre la base de honorarios, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral.

Cabe señalar, que en el caso de implementarse alguna política de desvinculación a nivel de Facultad y Universidad, con posibilidad de otorgar a los funcionarios bonificaciones, ésta deberá aplicarse de igual forma al Personal de la Fundación Facultad de Ciencias Sociales.

Asimismo, la Comisión propone que a mediano y largo plazo la Facultad de Ciencias Sociales incorpore modificaciones en esta bonificación, de acuerdo a los avances que en esta materia se registren a nivel de Universidad.

Para avanzar en el Fortalecimiento del Personal de Colaboración, la Comisión Biestamental propone establecer como medidas de corto y mediano plazo lo siguiente:

1. Efectuar los ascensos correspondientes del Escalafón 2007 tramitado por la Contraloría General de la República.
2. Como medida única y excepcional, establecer que el personal administrativo sea traspasado de Grado 25 a 22, con el objeto de efectuar una diferencia respecto del personal auxiliar de la Facultad.
3. Abordar la definición de ascenso e incorporación progresiva a la contrata de funcionarios de la Fundación.
4. Favorecer la aplicación del Estatuto Administrativo en lo que se refiere a transversalidad.
5. Crear una Comisión de Trabajo permanente, la cual en conjunto con la Unidad de Personal de la Facultad analice todas las temáticas de capacitación y recursos humanos.

## **5. Institucionalización de Acuerdos Previos y de las Relaciones Laborales**

### **5.1 Institucionalización de Acuerdos Previos**

La Comisión Biestamental sugiere mantener los acuerdos alcanzados en administraciones anteriores. De esta forma, los aspectos importantes de institucionalizar a nivel de la Facultad de Ciencias Sociales son los siguientes:

- Establecer y comunicar ampliamente la fecha del Día del Funcionario, el cual corresponde al segundo viernes del mes de enero, regulando los aportes económicos que entregará la Facultad para este propósito. Asimismo, asegurar los permisos necesarios para que todos los funcionarios que deseen puedan participar de esta actividad [[Ver Anexo](#)].
- Establecer la cantidad de tres bonos y montos asociados que percibirán el Personal de Colaboración durante los meses de marzo, septiembre y diciembre de cada año.
- Regular el beneficio de Caja de Navidad que reciben los funcionarios adscritos a la Fundación, mientras permanezcan en ella.
- Establecer como principio de igualdad el beneficio de uniforme de trabajo para todos los funcionarios, sean estos auxiliares, administrativos o secretarías, tanto de Fundación como de la Facultad.
- Instaurar un bono complementario, el cual sería entregado durante el mes de enero, vinculado a la evaluación del desempeño del funcionario, mediante un sistema objetivo de medición con una retribución escalonada.

## **5.2 Institucionalización de las Relaciones Laborales**

El Personal de Colaboración de FACSO está representado por una Comisión de tres personas elegidas democráticamente por la totalidad del estamento de colaboración. De esta manera, son reconocidos como el interlocutor válido ante el Decanato y participan como invitados en las sesiones del Consejo de Facultad.

Sus principales preocupaciones son mantener una comunicación fluida, franca y honesta con la autoridad, velando por los derechos de todo el personal, su estabilidad laboral, desarrollo personal y la buena convivencia al interior de la Facultad.

El Personal de Colaboración cuenta con una organización de facto que ha sido reconocida por las autoridades como interlocutores válidos. Sin embargo, se considera de suma importancia que esta organización cuente con un reconocimiento formal al interior de la Facultad, de manera de asegurar su labor como representantes y evitar posibles conflictos a futuro en caso de no ser reconocidos por autoridades posteriores.

Se sugiere estudiar un mecanismo formal (Resolución Interna) que establezca los principios de organización del Personal de Colaboración y establecer mecanismos de diálogo claros y precisos con los representantes designados por la asamblea del Personal de Colaboración.

En esta línea, el Personal de Colaboración sugiere mantener la estructura actual de tres representantes elegidos a través de votación directa por la asamblea compuesta por todo el Personal de Colaboración (Fundación y Facultad) y establecer un calendario de reuniones con la Decanatura de la Facultad, programadas con una periodicidad mensual o cuando lo amerite, para mantener un diálogo constante y permanente entre las autoridades y el personal de colaboración.

## **CONCLUSIONES**

La Comisión Biestamental ha trabajado arduamente durante más de un año. En este proceso se pudo dimensionar la alta complejidad de los temas a tratar, sobretodo debido a que éste constituye un trabajo inédito en la Facultad de Ciencias Sociales y en la Universidad de Chile.

La Comisión ha puesto un especial cuidado para que este informe sea acorde al Programa de Desarrollo Institucional (PDI) de la Facultad y al Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834).

Creemos que la implementación de las propuestas planteadas en este informe sería un gran avance en el mejoramiento de las condiciones laborales del Personal de Colaboración y en las relaciones que construimos a diario al interior de la Comunidad FACSO.

El trabajo efectuado por la Comisión es pionero en crear políticas de mejoramiento vinculadas al Personal de Colaboración y podría servir de ejemplo y precedente a otros organismos universitarios. En esta línea deseamos recalcar que este trabajo sea dinámico y que instaure un mecanismo de seguimiento y evaluación de las propuestas y, en el caso que sea necesario, introducir mejoras que permitan solucionar posibles falencias en las medidas que se adopten.

Ciertamente la Comisión cree que la implementación de las políticas propuestas por este informe redundará en lograr un mayor nivel de eficiencia, compromiso de parte del Personal de Colaboración y ayudaría a fortalecer el clima organizacional. Todo lo anterior, tendría como consecuencia crear las condiciones propicias para que esta Facultad pueda enfrentar de mejor forma los desafíos presentes y futuros.

Finalmente, la Comisión valora la iniciativa del Decano de la Facultad para crear este espacio de participación activa y de diálogo permanente entre el Personal de Colaboración, las autoridades y académicos.