

Informe de resultados

Estudio de diagnóstico participativo con funcionarios y funcionarias auxiliares indígenas de la FCFM.

Subdirección de Pueblos Indígenas de la DDG
FCFM

Elaborado por: Andrés Marconi y Lucía Sandoval

Revisado por: Claudia Rodríguez, Darinka Radovic,
Victoria Maliqueo y Doris Sáez Hueichapan

Con la colaboración de: Nelly Condori, Carolina Gómez.

Julio de 2024

Contenido

1.	3	
2.	4	
	Política Indígena de la Universidad de Chile:	4
	Subdirección de Pueblos Indígenas de la FCFM	5
3.	7	
4.	7	
5.	8	
6.	10	
	I.	10
	II.	12
	Sobre la actividad y las temáticas que se relevan	12
	Sobre el curso de la conversación y balance general	16
	III.	17
	Sobre la actividad y las temáticas que se relevan.	17
	Sobre el curso de la conversación y balance general	21
7.	22	
	I.	22
	II.	23
	III.	24
	IV.	24
8.	25	
9.	27	
	Línea 1: Reconocer el valor de la instancia de reunión, siendo la participación un aspecto fundamental en la construcción de comunidad.	27
	Línea 2: Posiciones en torno a la cultura de los pueblos indígenas y la pertenencia a los mismos.	27
	Línea 3: Refuerzo de canales de información y procesos formativos	28
	Línea 4: Trato, reciprocidad, relaciones y forma de organización.	28
10.	30	
	1.	30
	2.	33
	3.	34
	4.	36

Agradecimientos

El presente estudio no hubiese sido posible sin la participación activa y fraterna de cada uno de los funcionarios y funcionarias auxiliares que voluntariamente se hicieron parte de los talleres, a quienes les agradecemos por su tiempo y energía.

También agradecemos todo el apoyo del equipo de la Subdirección de Pueblos Indígenas y de la Dirección de Diversidad y Género de la FCFM, tanto con el proceso de convocatoria, así como con toda la logística de los talleres.

Finalmente agradecemos al equipo que colaboró en el proceso diseño y desarrollo del estudio: Nelly Condori, Carolina Gómez, María Elena Lienqueo, Victoria Maliqueo, Darinka Radovic ,Claudia Rodríguez y Doris Sáez Hueichapan.

1. Introducción

El presente informe da cuenta del proceso de diagnóstico participativo con funcionarios y funcionarias auxiliares indígenas de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM) de la Universidad de Chile.

En el primer apartado se exponen los principales antecedentes institucionales en los cuales se enmarca el estudio, específicamente, la Política Indígena Universitaria y el proyecto de la Subdirección de Pueblos Indígenas (SPI) de Dirección de Diversidad y Género la FCFM. Asimismo, se hace referencia a un estudio cuantitativo realizado entre 2022 y 2023 en el contexto de una práctica profesional desde la SPI, referido a las condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias de la FCFM, cuyos resultados permitieron identificar el grupo objetivo para focalizar el presente estudio.

A continuación, se comenta la justificación de desarrollar un estudio de carácter participativo para conocer la situación actual y explorar formas de integración del estamento de funcionarios/as, específicamente, de aquellos que desempeñan cargos de auxiliar, a las distintas actividades de la SPI, seguido de los objetivos generales y específicos del estudio.

En coherencia con los objetivos, se describe la metodología propuesta para llevar a cabo el proceso, el cual toma como referencia el modelo de Investigación Acción Participativa, de manera que los participantes poseen un rol activo durante todo el proceso. En esta sección se describe el proceso en su conjunto, detallando cada una de sus tres etapas.

Luego, el apartado de resultados presenta la información en tres subsecciones: la primera, describe el proceso de convocatoria de las dos jornadas de talleres, identificando las acciones desarrolladas y sus principales complejidades; la segunda aborda los resultados de la jornada de taller 1, el cual estaba enfocado en conocer y reflexionar colectivamente sobre la realidad experimentada en la FCFM; y la tercera expone los resultados de la jornada de taller 2 (24 de abril y 8 de mayo), cuyo objetivo era elaborar colectivamente propuestas de colaboración e integración de funcionarios/as con la SPI.

En base a los resultados, finalmente se presentan los principales hallazgos en consideración a los objetivos del estudio, seguido de algunas recomendaciones pertinentes.

2. Antecedentes

Política Indígena de la Universidad de Chile:

En junio de 2020, mediante Decreto Universitario N°0015239, entra en vigencia la política universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile. (Universidad de Chile, 2020)

En el documento de la política se señala que, reconociendo los derechos de los Pueblos Indígenas (consagrados en el marco jurídico nacional e internacional), así como en virtud del rol de las instituciones públicas, en general, y la misión de la Universidad de Chile, en particular, en lo que concierne a la promoción de espacios pluralistas, “resulta urgente implementar una política universitaria que permita reconocer y crear espacios diversos – respetuosos de las culturas y saberes de los Pueblos Indígenas– como una oportunidad para impulsar cambios que transformen la sociedad, propiciando una convivencia intercultural.” (Universidad de Chile, 2019)

La política propone diez principios: Reconocimiento de los pueblos indígenas, respeto a los derechos humanos, no discriminación arbitraria, equidad, inclusión, principio de dignidad y preexistencia de los pueblos indígenas, respeto y reconocimiento de los saberes ancestrales, pertinencia cultural de los procesos estratégicos, transversalidad de la política, interculturalidad. (Universidad de Chile, 2019)

Plantea como objetivo general:

“Avanzar en la construcción de una universidad pública intercultural, que actúe de acuerdo a los principios y valores que enfatizan su rol público, promoviendo y resguardando el ejercicio de los derechos de los Pueblos Indígenas y el respeto a su cultura, implementando estrategias en los ámbitos sustantivos del quehacer de la Universidad de Chile (docencia, investigación y extensión), así como en la adecuación de políticas, protocolos, planes y procesos, en virtud de las definiciones legales, normativas y éticas que rigen nuestro quehacer.” (Universidad de Chile, 2019)

Y como objetivos específicos:

1. Reconocer institucionalmente a los Pueblos Indígenas y avanzar en el establecimiento de estrategias de inclusión, participación y empoderamiento, expresadas en políticas, planes y programas pertinentes, en todas las áreas de su quehacer.
2. Impulsar iniciativas de diversidad lingüística y cultural para los estamentos académico, personal de colaboración y estudiantil, favoreciendo la comprensión intercultural y la valoración de los saberes ancestrales de los Pueblos Indígenas.
3. Promover su plena integración a la comunidad, reconociendo los derechos que emanan de su carácter de pueblo, en un ambiente de respeto y de promoción de la interculturalidad que se exprese en políticas para los tres estamentos.

4. Generar las adecuaciones institucionales que permitan la implementación de los principios establecidos en esta política, tanto en el ámbito de la gestión académica como de la gestión administrativa, considerando la asignación de recursos específicos y personal competente.

5. Definir responsabilidades específicas en torno a la implementación y seguimiento de esta política, contemplando la red de actores estratégicos vinculados al cumplimiento de sus metas y resultados. (Universidad de Chile, 2019)

Con esta política de carácter transversal a nivel institucional, la Universidad de Chile define un horizonte de universidad pública intercultural, para el cual el reconocimiento, inclusión e integración de los pueblos indígenas y sus culturas en los tres estamentos constituye un proceso necesario.

Subdirección de Pueblos Indígenas de la FCFM

La Subdirección de Pueblos Indígenas FCFM (SPI) es una iniciativa integral y transversal para toda la comunidad de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile.

Su misión es promover una formación intercultural y transdisciplinaria en ingeniería y ciencias, en la que confluyen paradigmas indígenas y científico-tecnológicos, de modo tal de contribuir con el desarrollo de profesionales y científicos/as más integrales y conscientes de la labor que desarrollan, integrando en su quehacer la mirada de culturas diversas. (Subdirección de Pueblos Indígenas FCFM, 2022)

Es una propuesta que considera diversos ámbitos para la formación del estudiantado en el respeto de las culturas indígenas. Estos ámbitos incluyen fortalecer el currículo con cursos electivos para todo el alumnado en lengua, política y cultura indígenas, de las múltiples naciones que (con)viven en nuestro país. A su vez, en forma kinestésica, poder acercar a nuestro alumnado a las problemáticas relacionadas con estos pueblos, realizando trabajo en terreno con las comunidades rurales indígenas, a través de una oferta de prácticas profesionales sociales.

La Subdirección de Pueblos Indígenas organiza su quehacer en 4 ejes principales (Subdirección de Pueblos Indígenas FCFM, 2022):

- Actividades Académicas que impacten en la docencia desde una perspectiva más integral y respetuosa con los saberes indígenas.
- Actividades de Integración que valoran la identidad indígena de la comunidad.
- Actividades de Investigación, Desarrollo e Innovación, que permitan otorgar valor a las prácticas indígenas y favorecer la creatividad y la innovación a través del intercambio de saberes entre comunidades indígenas y la comunidad científica nacional e internacional.
- Actividades de Difusión y Extensión para expandir esta Subdirección hacia los territorios indígenas y no indígenas.

En este contexto, entre noviembre de 2022 y enero de 2023, se desarrolló una práctica en la SPI para desarrollar un estudio de caracterización de las condiciones laborales de los/as funcionarios/as de la FCFM, con foco en aquellos/as funcionarios/as pertenecientes a pueblos indígenas.

Las principales conclusiones del estudio fueron:

- La identidad indígena no es un foco de discriminación o malestar dentro de la Facultad.
- Entre las personas que se identifican pertenecientes a pueblos indígenas, el grado de conexión con sus propias comunidades es bajo,
- Existe un bajo dominio de lengua indígena.
- Existe un alto desconocimiento de las actividades de la Subdirección de Pueblos Indígenas, llegando a ser incluso mayor que en la población general (Constenla, Maldonado, & Salinas, 2023).

Considerando que dentro del universo de funcionarios/as es posible identificar funciones y condiciones de trabajo heterogéneas, de los 38 casos de la muestra que declararon identificarse con algún pueblo indígena, llama la atención que el área de trabajo que presenta mayor prevalencia es el de **auxiliar con un 32%**, seguido de administrativa (26%), profesional (24%), técnico (11%), directivo (5%) y docencia (3%).

A partir de este hallazgo se plantea la pertinencia de desarrollar un nuevo proceso de diagnóstico enfocado en este subgrupo de funcionarios/as de la FCFM que, al mes de abril del año 2024, comprende a **270 personas** contratadas como personal de colaboración en el cargo de auxiliar. (SISPER, 2024)

3. Justificación

El presente estudio se justifica en coherencia con la “Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile” (Universidad de Chile, 2019), la cual se propone reconocer de manera oficial y concreta la existencia de los Pueblos Indígenas al interior de la comunidad universitaria, otorgándole el valor que merecen sus culturas y saberes ancestrales.

Específicamente, en su noveno principio de “Transversalidad”, dicha política señala la necesidad de implementar estrategias que aborden los derechos de los Pueblos Indígenas de manera transversal y que impacten a los miembros de la comunidad universitaria de los tres estamentos, favoreciendo acciones que visibilicen a los Pueblos Indígenas en todos los campus de la Universidad de Chile.

Por otra parte, la Subdirección de Pueblos Indígenas de la FCFM ha identificado la necesidad de conocer la realidad de las personas que se identifican pertenecientes a pueblos indígenas dentro del personal de colaboración de la facultad.

Para ello se plantea la necesidad de desarrollar un estudio de carácter participativo para explorar formas de integración del estamento de funcionarios/as, específicamente de aquellos/as que desempeñan cargos de auxiliar, a las distintas actividades de la SPI, generando tanto un proceso de reflexión colectiva sobre las identidades indígenas de los/as funcionarios/as, así como una base de conocimiento para futuras propuestas en las actividades de la Subdirección.

4. Objetivos

Objetivos generales:

- Identificar oportunidades de colaboración e integración de funcionarios/as (personal de colaboración), que desempeñan el cargo de auxiliar en la FCFM y se identifican como pertenecientes a pueblos indígenas, al trabajo de la SPI.
- Generar un espacio de reflexividad colectiva sobre la experiencia de vida de las personas que desempeñan el cargo de auxiliar en la FCFM y se identifican como pertenecientes a pueblos indígenas.

Objetivos específicos:

- Conocer necesidades y temas de interés de los funcionarios/as que desempeñan el cargo de auxiliar relacionados con su entorno laboral y temas indígenas.
- Dialogar e intercambiar conocimientos sobre relaciones entre experiencias laborales e identidades indígenas.
- Analizar oportunidades de colaboración e integración de funcionarios/as auxiliares indígenas al trabajo que desarrolla la SPI.

5. Metodología

El estudio de diagnóstico participativo se enmarca epistemológicamente en un paradigma sociocrítico el cual concibe las ciencias sociales no sólo como un ejercicio de producción de evidencia empírica y/o descripciones interpretativas de la realidad social, sino también como una práctica que conforma y transforma a la misma. (Oliveira, 2015)

Desde esta perspectiva, tomando como referencia el modelo de Investigación Acción Participativa (Fals Borda, 2008), se propone una metodología orientada a promover el diálogo e intercambio de distintos tipos de conocimientos, donde los/as participantes ocupan un rol activo durante todo el proceso, participando en la definición de elementos relevantes para el diagnóstico, en la producción y análisis de información, y en la sistematización de resultados.

En coherencia con el modelo de investigación acción participativa, la información producida será analizada en dos instancias bajo una lógica de ciclos iterativos.

La primera instancia está constituida por el equipo de trabajo en el cual participan los/as investigadores/as responsables y un grupo de funcionarios/as de la FCFM.

La segunda instancia corresponde a los grupos de funcionarios/as que participen en las jornadas del 24 de abril y 8 de mayo.

Tomando en cuenta esta distinción, el proceso de análisis contempla cuatro momentos:

1. *Jornada de talleres 1*: se busca identificar los principales fenómenos relacionados con identidades indígenas y vida laboral en la facultad, analizando colectivamente sus condiciones de existencia.
2. *Reunión de equipo*: para sistematizar los resultados de la jornada, identificando temas de interés, fenómenos emergentes y aprendizajes.
3. *Jornada de talleres 2*: Se espera trabajar en analizar colectivamente el material producido en el taller anterior y en identificar oportunidades de colaboración entre funcionarios/as auxiliares y la SPI.
4. *Reunión de equipo*: para la sistematización los resultados del proceso en su conjunto.

Es su totalidad, la propuesta metodológica se organiza como un proceso de tres etapas:



1. Formación de equipo y diseño metodológico de talleres

La primera etapa tiene por objetivo formar el equipo de trabajo, en el cual participan funcionarios/as de la FCFM, para revisar en conjunto antecedentes, definir en detalle los temas a trabajar y las estrategias para abordarlos. También se definirá la estrategia de difusión y la logística de los talleres.

2. Talleres participativos

Se propone desarrollar dos jornadas de talleres, adaptadas a los turnos laborales del personal auxiliar, con el fin de facilitar la participación¹. Es decir, cada jornada contempla un taller para el turno de mañana (de 11.00 a 12.30) y otro para el turno de la tarde (de 13.00 a 14.30). En total se realizarán cuatro talleres, dos para cada turno.

La jornada 1 se orienta principalmente a conocer y reflexionar colectivamente sobre la realidad experimentada en la FCFM.²

Luego de la primera jornada, se contempla desarrollar una reunión del equipo para la evaluación y análisis de resultados de la primera experiencia.

En la jornada 2, a partir de los elementos emergentes de la primera jornada, se trabajará en la elaboración colectiva de propuestas de colaboración e integración de funcionarios/as con la SPI.³

3. Sistematización de resultados

La última etapa tiene por objetivo producir una síntesis general de las dos jornadas y elaborar los productos finales.

¹ Si bien fue posible identificar dos horarios que podían facilitar la participación, cabe señalar que las características del trabajo de funcionarios/as auxiliares dificulta su participación en otras actividades dentro de su jornada laboral.

² Para el detalle de las actividades del taller, ver Anexo 1: Planificación de talleres. Jornada Taller 1

³ Para el detalle de las actividades del taller, ver Anexo 1: Planificación de talleres. Jornada Taller 2

6. Resultados

I. Proceso de convocatoria

El proceso de convocatoria se llevó a cabo en distintas instancias. Lo primero fue generar un acercamiento exploratorio (previo a fijar la fecha y horario de los encuentros), mediante conversaciones con funcionarios/as auxiliares durante su horario de colación en el mes de marzo. En esa oportunidad fue posible evaluar el interés y las posibilidades de asistir a la actividad por parte de los funcionarios y las funcionarias, hacer una primera lista de interesados/as y conocer sus impresiones respecto a la propuesta de llevar a cabo un proceso de talleres de diagnóstico participativo. Luego de esto, se hicieron otras tres visitas a la facultad durante el mes de abril con el objetivo de extender la invitación a participar, ya teniendo las fechas, horarios y salas claras, promoviendo que las personas interesadas se inscribieran bajo el argumento de poder gestionar con antelación los permisos con sus jefaturas.

Durante las visitas a la FCFM, a partir de las conversaciones con auxiliares, como equipo pudimos notar la necesidad de ampliar los canales de comunicación para la convocatoria. Para ello, con la colaboración de la directora de la DDG pudimos coordinar con el encargado de personal la difusión de la invitación vía WhatsApp a las jefaturas de cada turno y equipos de trabajo, reforzando la información de que los permisos para asistir a los talleres en horario laboral serían facilitados por parte de la institución, al ser ésta una de las principales dudas y resistencias al momento de hacer la invitación. Además de eso, realizamos contactos telefónicos los días previos a la actividad a aquellas personas que se mostraron interesadas en las visitas a la facultad, para recordar personalmente la instancia.

Durante todo el proceso de convocatoria hubo buena recepción al equipo por parte de funcionarios/as, mostrando interés, expresando dudas y valorando el hecho de que exista una instancia exclusiva para el grupo de funcionarios y funcionarias auxiliares.

Tuvimos la oportunidad de conversar con funcionarios/as indígenas y no indígenas, observando un interés transversal en la temática, pero con desconocimiento sobre qué es la Subdirección de Pueblos Indígenas y que actividades se realizan, siendo lo más reconocido la celebración del año nuevo indígena.

Por otro lado, la primera respuesta a la invitación fue desde una predisposición a asistir a actividades expositivas y formativas, disposición que se mantuvo también antes de iniciar los talleres y que fue cambiando con el desarrollo de la actividad. Además, a lo largo de las conversaciones del proceso de convocatoria se repitieron constantemente los siguientes argumentos en resistencia a la actividad:

- **Desconfianza en la entrega de permisos:** pese a que como equipo explicitamos que se entregarían los permisos para asistir a la actividad y poner en pausa sus funciones laborales durante su desarrollo, fue recurrente la mención de que en ocasiones ese compromiso no se cumple, o bien, que esos permisos debían ser asegurados por parte de sus jefaturas directas. Lo anterior da cuenta de una preocupación por resguardar el bienestar en el espacio de trabajo, que podría verse afectado por la

participación en una actividad convocada institucionalmente, en caso de contar con la autorización explícita de sus jefaturas.

- **El trabajo como limitación:** aun existiendo permisos para asistir a la actividad, las personas con las que pudimos conversar durante el proceso de convocatoria también mostraron preocupación por el trabajo que quedaría sin realizarse y la doble carga que significaría para ellos y ellas tener que hacer lo mismo en menos tiempo o no hacerlo en el momento necesario, dando cuenta de que podría traerles problemas en la relación con otros estamentos. (por ejemplo, la limpieza de las salas, borrar el pizarrón, ordenar mesas, barrer hojas, etc.).
- **Escasa comunicación entre turnos y edificios:** si bien el grupo al que apunta este estudio está predefinido (funcionarios y funcionarias con el cargo de auxiliar), una dificultad importante dentro del proceso de convocatoria relacionada con la organización del trabajo por turnos y edificios fue que notamos que existía poca comunicación entre cada uno de los cuatro grupos, manifestándose necesidades horarias e intereses distintos, siendo prácticamente cuatro grupos independientes entre sí.

Por último, uno de los fenómenos más significativos durante el proceso de convocatoria fue el que ocurrió entre la primera y la segunda sesión de taller.

Asistencia			
Taller 1		Taller 2	
Mañana	Tarde	Mañana	Tarde
6	4	7	13
10		20	

Cómo se observa en la tabla, la asistencia a los talleres en el grupo de la mañana aumentó en 1 persona y en el grupo de la tarde en 9. Respecto a esto, pudimos observar cómo entre las y los participantes se corrieron la voz sobre la actividad y lo que trabajamos, primero, por la preocupación que les generó ver una baja asistencia en la primera instancia y segundo, debido a que consideraron que la actividad fue provechosa para ellos/as. De esta forma, la regularidad de la actividad y el *boca a boca* entre participantes, permitió que se conformara un grupo mayor, siendo el medio de convocatoria más efectivo.

II. Jornada de Taller 1, miércoles 24 de abril de 2024

Sobre la actividad y las temáticas que se relevan

En el primer encuentro asistieron seis funcionarios/as del turno de la mañana y cuatro al turno de la tarde. En ambos casos, hubo una buena disposición de entrada al trabajo propuesto, aunque el foco de atención se puso en distintos aspectos según el turno: en uno de los grupos el interés estuvo en explorar la relación que los y las participantes tenían con los pueblos indígenas y compartir experiencias de discriminación e inclusión en la universidad, mientras que en el otro grupo hubo mayor tendencia a profundizar en la experiencia laboral y condiciones de trabajo desde un inicio.

No se observó mayor preocupación con la firma del consentimiento informado⁴, tampoco para el desarrollo de la “dinámica inicial de activación”. Sobre ésta última, se trata de una instancia lúdica, que se comprende como necesaria y de relajo para los y las participantes, destacando en ambas instancias de taller como un momento de humor y distensión, valorado por los y las participantes, quienes recordaron espacios de “pausa activa” que habían tenido anteriormente.

En ambos grupos la expectativa principal estaba puesta en conversar de temáticas que los y las involucran dentro del espacio de trabajo, valorando la discusión y conversación en sí mismas, seguido de “aprender” sobre los pueblos indígenas y sus saberes. Junto con eso, en algunos temas en particular, tomó fuerza el deseo de cambiar algunas cosas que estarían dificultando su trabajo o afectando negativamente su experiencia laboral y les hacían sentir poco importantes para la comunidad universitaria, con algunas excepciones.

En el siguiente esquema, se presentan las respuestas que dieron los/as funcionarios/as a las preguntas propuestas:

Pregunta	Respuestas
<i>¿Has tenido algún tipo de relación con alguna comunidad indígena?</i>	<p>“Yo soy indígena.”</p> <p>“Yo jamás me he avergonzado, siento que me fortalece ser indígena, es un orgullo.”</p> <p>“Me han invitado a sus ceremonias y fue una bella experiencia, me atendieron muy bien.”</p> <p>“Pienso que todos somos descendientes de indígenas.”</p>
<i>¿Conoces personas que pertenezcan a algún pueblo indígena?</i>	<p>“He participado en fiestas mapuche, me llamó la atención, todos me trataron muy bien, había mucha comida.”</p> <p>“Yo tenía un compañero de curso que era mapuche.”</p> <p>“Conozco y he participado de algunas celebraciones mapuche.”</p>

⁴ Para mayor detalle, ver Anexo 2: Consentimiento informado.

<p><i>¿Tienes contacto con alguna comunidad o territorio indígena?</i></p>	<p>“No.”</p> <p>“Sí.”</p> <p>“Sí, tengo familia.”</p> <p>“Mi cuñado es parte de una comunidad.”</p>
<p><i>¿Has vivido o visto situaciones de discriminación a personas indígenas?</i></p>	<p>“En el sistema escolar es común la discriminación a los niños y las niñas indígenas.”</p> <p>“Antes se les discriminaba, era común decirles “indios”.”</p> <p>“Hay una discriminación que se arrastra como sociedad desde niños.”</p> <p>“Ante la discriminación experimentada en el colegio, tuve que tratar de destacar con buenas notas.”</p> <p>“Tuve una experiencia de discriminación en el sistema de salud público, donde se burlaron de mi apellido mapuche.”</p> <p>“Uno tiene que aprender distintas estrategias para enfrentar estas situaciones de discriminación.”</p> <p>“Ante situaciones de discriminación no siempre se levanta la voz, muchas veces por miedo.”</p>
<p><i>¿Qué cosas valoras de las culturas indígenas?</i></p>	<p>“En general en la ciudad, en el trabajo se vive mucho individualismo, poca empatía. En cambio, la vida en una comunidad indígena es distinta.”</p> <p>“La vida en comunidad es otro trato, otro ritmo de vida.”</p> <p>“Siento orgullo por mis raíces.”</p> <p>“Tengo un gran respeto por el pueblo mapuche.”</p> <p>“Los mapuche tienen mucho respeto por sus mayores, ellos mantienen eso.”</p> <p>“Me gustaría conocer más de su cultura y sus ritos.”</p>
<p><i>¿Qué lugar tiene el ser indígena en la facultad?</i></p>	<p>“No sé.”</p> <p>“No hay espacios para hablar de eso.”</p> <p>“Nos han invitado a algunas actividades del año nuevo mapuche.”</p>
<p><i>¿Cómo es mi relación con las personas de otros estamentos?</i></p>	<p>“Existe un trato muy distinto entre las personas según el estamento al que pertenezcan.”</p> <p>“Aquí hay mucha diferencia en el trato según el lugar de trabajo y como uno ande vestido.”</p>

	<p>“En nuestro trabajo no hay tiempo.”</p> <p>“Falta tiempo para conversar, para comunicarnos con las personas de los otros estamentos.”</p> <p>“Los estudiantes de la generación anterior a la pandemia han apoyado a la demanda de los auxiliares para ser contratados por la facultad.”</p> <p>“En general hay una buena relación con los estudiantes.”</p> <p>“Pareciera que los jóvenes de ahora están más en su mundo, son más individualistas.”</p> <p>“Hay poco respeto a veces con nuestro trabajo, por ejemplo, cuando estamos haciendo los baños llegan y entran.”</p> <p>“Entre nosotras hay muchas personas de tercera edad.”</p>
<p><i>¿Qué me gustaría que cambie?</i></p>	<p>“Hay poca información (desde la facultad) sobre beneficios, bonos.”</p> <p>“Faltan canales para ver la situación de los trabajadores.”</p> <p>“Sería bueno que la facultad conozca las necesidades de los trabajadores.”</p> <p>“En general hay resistencia a reconocer enfermedades derivadas de problemas laborales.”</p> <p>“Sería bueno que arreglen los ascensores, es difícil subir y bajar las escaleras con todas las cosas para el aseo.”</p> <p>“Que hay poca contención entre funcionarios.”</p> <p>“Sentir más apoyo entre compañeros.”</p> <p>“Podría haber más contención entre compañeros de trabajo.”</p> <p>“La falta de apoyo psicológico, de instancias para desahogarse.”</p> <p>“La mayoría tiene miedo de hablar (expresar malestar a los superiores).”</p> <p>“Hacemos el trabajo que nadie ve ni valora.”</p> <p>“Para la mayoría somos invisibles.”</p> <p>“Sentimos que para mucha gente somos invisibles, ni siquiera nos saludan.”</p> <p>“No nos consideran para las decisiones.”</p> <p>“Sería bueno tener un espacio para compartir un mate, juntarse, salir un poco de la rutina.”</p>

Tabla 1: Sistematización de reflexión colectiva. Jornada Taller 1. Elaboración propia

Respecto a la relación con los pueblos indígenas, aquellas/os participantes pertenecientes a algún pueblo indígena (Aymara y Mapuche) destacan, principalmente, **el orgullo de ser indígena**, valorando que esta identidad hace parte de las distintas áreas de su vida (por ejemplo, una participante señala que esto impacta en su buena disposición para hacer su trabajo, cuestión que también reconocen sus compañeras/os). Por otro lado, dentro de las/os participantes no pertenecientes a pueblos indígenas, fue transversal **la valoración por la cultura y los ritos de éstos**, destacando que cuando han podido asistir a ceremonias o compartir con comunidades indígenas han sido experiencias gratas.

Junto con lo anterior, **se destacan distintas experiencias de discriminación por parte de otras personas**, que son enjuiciadas unánimemente como prácticas que no deberían ocurrir en ninguno de los contextos que describen. Se cruzan discriminaciones o malos tratos de los cuales han sido víctimas en su historia de vida por ser indígenas o en sus experiencias laborales (en las que se incluyen aquellas/os participantes no indígenas) y situaciones de discriminación o maltrato de las que han sido testigos. **Sobre la discriminación por ser indígenas**, reconocen situaciones ocurridas en distintas instituciones como la escuela, el sistema de salud y el trabajo, teniendo que recurrir a estrategias personales para poder lidiar con el impacto de este tipo de violencia (por ej. sacarse buenas notas en la escuela para destacar pese a ser indígena; o insistir para ser atendida con respeto en el sistema de salud, pese a que se destaque de forma peyorativa un apellido indígena).

Por otro lado, respecto a las vivencias y el trato en el contexto de trabajo, también mencionan que se sufren **discriminaciones o malos tratos en la FCFM**. Un tema recurrente es la **sensación de invisibilidad, que tiene múltiples resonadores** (es decir, se experimenta en diversas instancias) y, junto con eso, el bajo reconocimiento sobre las exigencias que tiene un trabajo como el que realizan (aseo y guardia), que es un trabajo de alta exigencia física. Desde ahí, surgen ejemplos como el no ser saludadas/os por personas de otros estamentos, que mientras realizan sus labores se haga uso sin cuidado de las instalaciones que están manteniendo, por ejemplo, entrar al baño mientras se está haciendo aseo y comenzar a orinar. También se comenta el problema de que las instalaciones que necesitan para trabajar no se encuentren en buen estado (ascensores), que no exista preocupación por cómo están en términos personales o si están pasando por alguna situación compleja, entre otras. Reconocen que hay diferencias según la unidad de trabajo, valorando positivamente prácticas como: saludar, mirar a la cara, invitar a actividades de funcionarios/as donde participan distintos estamentos, saberse los nombres de las y los trabajadores.

En la misma línea, existe la impresión de que **la estructura jerárquica de la universidad se traduce en diferencias en el trato con ellas/os como grupo**. Es decir, el sentirse invisibles es algo que ven que ocurre consigo, no así entre otros miembros de la comunidad universitaria. De este modo, dan cuenta de cómo los distintos roles o cargos en la universidad exceden las diferencias de trabajo y hacen parte de cómo se construyen formas de vinculación dentro de la comunidad.

En la relación con **distintos actores de la comunidad universitaria** se refieren en específico a la relación con el estamento estudiantil, expresándose una valoración nostálgica por las generaciones anteriores, destacando que había un sentido de comunidad universitaria más

inclusivo con las y los trabajadores. En particular, recuerdan las movilizaciones estudiantiles que hicieron posible su proceso de contratación como funcionaras/os de la FCFM. Si bien en este aspecto aparecen distintas perspectivas, reconociendo que algunas/os estudiantes son atentas/os con las y los trabajadores, les llama la atención la tendencia al individualismo que deriva en una desarticulación de la organización universitaria y les hace sentir distantes de este estamento como grupo. Por ejemplo, algunas de las personas que participaron señalan no saber quiénes son las y los estudiantes que hacen parte del centro de estudiantes.

Sumado a lo anterior, aparecen distintas posturas respecto a la relación con sus propias/os compañeras/os de trabajo, habiendo consenso en que **hacen falta instancias para compartir experiencias**, para lo cual toman como ejemplo el mismo espacio de taller, que es valorado positivamente como una instancia de reunión. Pese a esto, también se reconocen como un grupo en el cual buscan apoyo en situaciones críticas de su vida personal, sobre todo entre quienes comparten un mismo espacio de trabajo, siendo fundamental para ello la posibilidad de encontrarse cotidianamente. La principal brecha que ven para que se dé más el apoyo entre compañeras/os es la falta de tiempo.

Sobre el curso de la conversación y balance general

Llama la atención en uno de los grupos, que al preguntar sobre el pertenecer o conocer a alguien perteneciente a algún pueblo indígena, la primera respuesta es espontánea e inmediata. Responden que no, salvo una de las participantes. Sin embargo, a lo largo de la conversación, se deja entrever que todas las personas asistentes tienen relación cercana con alguna persona indígena o bien han tenido experiencias, participando de alguna ceremonia o visitando algún territorio. Esto hace que la conversación fluya en la medida en que se van compartiendo las experiencias personales, pues luego de que una de las personas asistentes cuenta una experiencia, otra mediante un proceso de identificación, comparte alguna historia personal y así sucesivamente. De esta forma, el grupo va tomando conciencia de que efectivamente sí han conocido y compartido con personas indígenas a lo largo de su vida.

En un inicio los y las participantes se posicionan desde la expectativa de ir a “aprender”, lo cual responde a las lógicas tradicionales de la universidad, en que la mayoría de las actividades son formativas y en lógicas expositivas. Sin embargo, una vez que se da curso a la actividad y se explicita la importancia de la conversación el grupo rápidamente toma la palabra y la hace circular. En general, en ambos grupos la conversación es fluida y tiene poco disenso, no es necesario que como moderadores intervengamos constantemente para facilitar la conversación, pues desde un inicio hay interés en compartir impresiones y experiencias. En ambos grupos se observa una mención recurrente al tema del clima laboral, e incluso antes de inicio de la actividad es algo sobre lo cual hacen mención. Esto hace que el foco de la conversación no quede exclusivamente en profundizar en torno a la experiencia de ser indígena. Cabe comentar que resulta una situación comprensible, considerando que aquello que une al grupo de participantes es compartir experiencias de trabajo.

III. Jornada de Taller 2, miércoles 8 de mayo de 2024

Sobre la actividad y las temáticas que se relevan.

En ambos espacios de taller, los y las participantes que asistieron a la primera jornada volvieron a la segunda sesión. Además, se sumaron nuevas personas, quienes fueron convocadas por sus propias/os compañeras/os, dando cuenta de que **existe un interés generado a raíz del primer encuentro**. En el turno de la mañana asistieron 7 personas y en el de la tarde 13.

La motivación inicial fue alta, aprovechando en esta oportunidad la “dinámica de activación” como un espacio lúdico de encuentro de mayor connotación afectiva, sobre todo en uno de los grupos.

Un aspecto importante se presentó al inicio de una de las sesiones. Antes de comenzar el taller, las participantes de un grupo recibieron desde sus jefaturas, la indicación de que el horario del taller era una hora después y se les solicitó cubrir sus labores de trabajo en el horario de la sesión. Lo anterior, hace parte de una confusión posible, en tanto efectivamente había una actividad en el horario que se les señaló por error. Sin embargo, consideramos relevante lo que ocurre, pues durante el proceso de convocatoria los **permisos para la participación se presentaron como una inquietud y brecha para poder asistir a las sesiones**; y la situación que se presenta luego daría cuenta de cómo esa inquietud y desconfianza es, efectivamente, un escenario posible.

El taller tenía como uno de sus objetivos presentar la Subdirección de Pueblos Indígenas, espacio que contó con una escucha activa y atenta. Es importante reconocer la curiosidad con que escucharon los y las participantes, pues aparece un interés por comprender a qué problemática responde la SPI y las posibilidades de acceso que tienen las personas indígenas según la política universitaria. Además, recalcan la importancia de poder participar como estamento de dicho espacio, al ser un “modelo para la universidad”. Existe interés y un desconocimiento de esta información previo a la instancia, sugiriendo que se entregue información escrita para ellos/as como funcionarios/as.

Para la actividad de análisis colectivo, se presentó en un papelógrafo una propuesta de organización de las ideas (citas) surgidas en las conversaciones del taller anterior (elaborada por los facilitadores), en formato de *post it*. Se invitó a los participantes a opinar sobre estos conjuntos y modificarlos en caso de considerarlo pertinente. Luego, se les solicitó proponer etiquetas -uno o más títulos- para cada uno de los conjuntos de ideas.

A continuación, se presenta una reproducción esquemática del resultado de la actividad. Los cuadros amarillos representan los *post it* de las ideas surgidas en el primer taller y los cuadros blancos representan los títulos definidos colectivamente para cada conjunto en el taller 2.

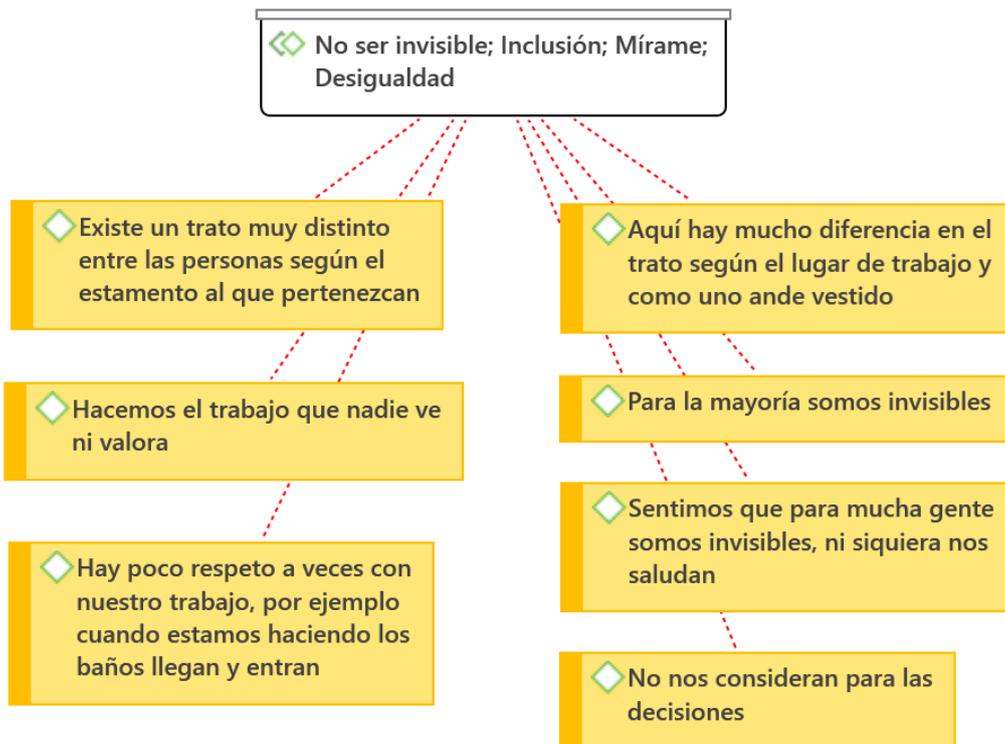


Ilustración 1: Reproducción en ATLAS.ti de análisis colectivo. Conjunto 1. Elaboración propia

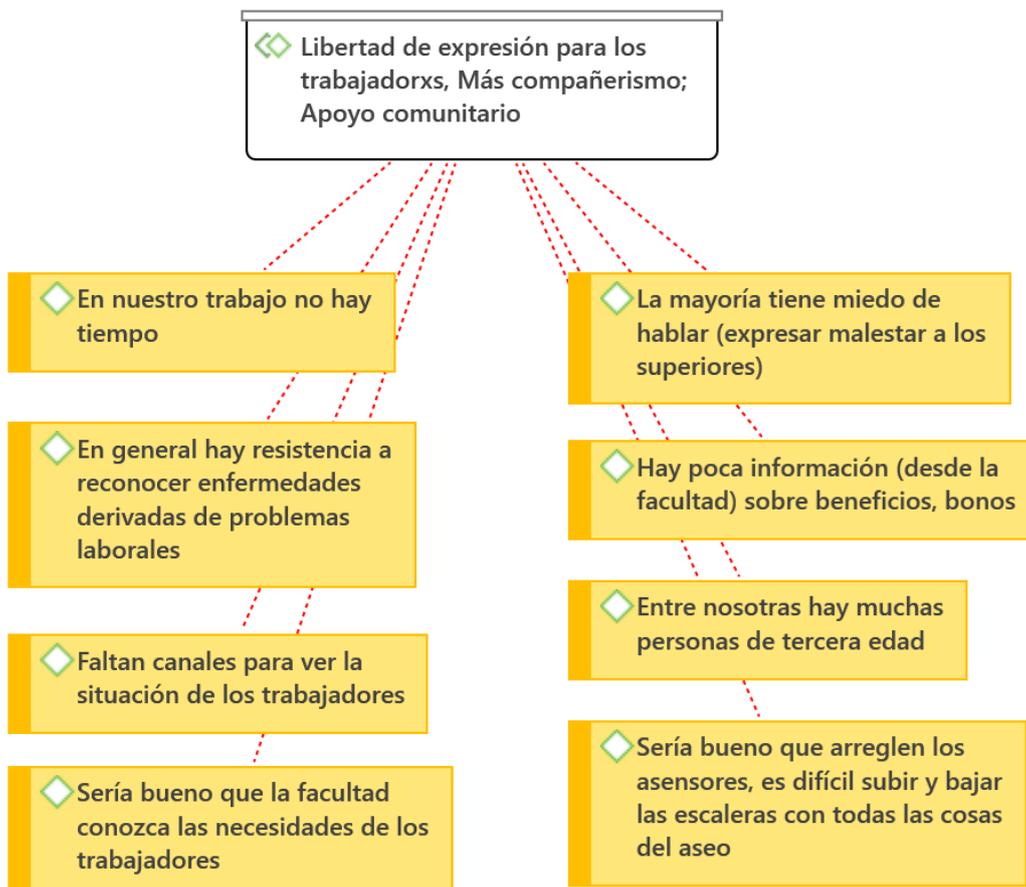


Ilustración 2: Reproducción en ATLAS.ti de análisis colectivo. Conjunto 2. Elaboración propia

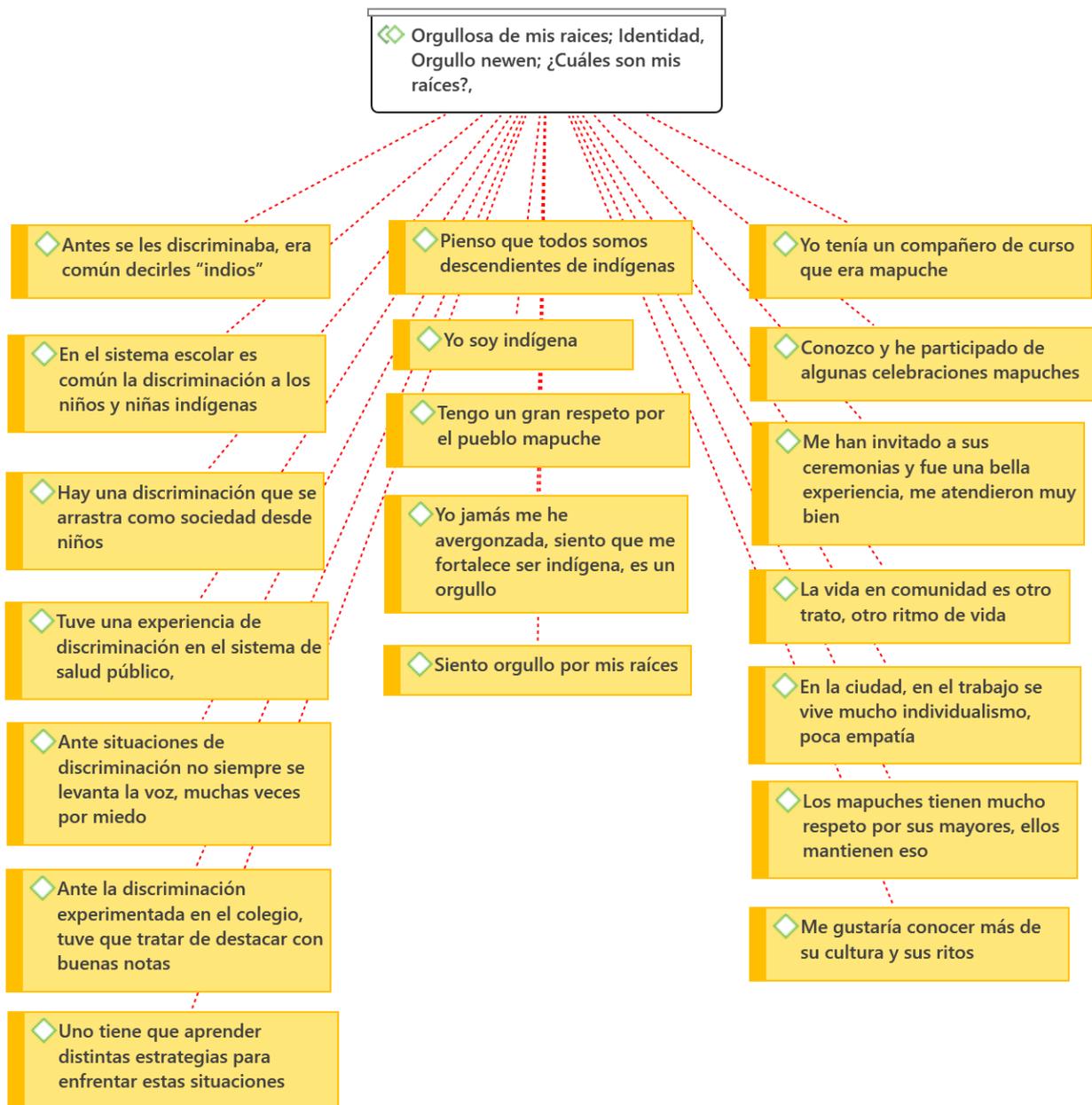


Ilustración 3: Reproducción en ATLAS.ti de análisis colectivo. Conjunto 3. Elaboración propia

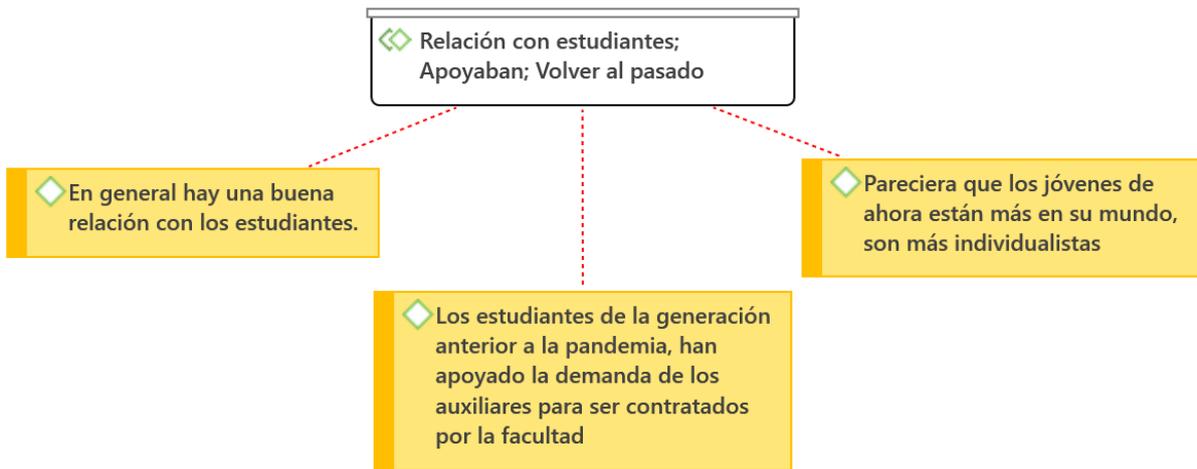


Ilustración 4: Reproducción en ATLAS.ti de análisis colectivo. Conjunto 4. Elaboración propia

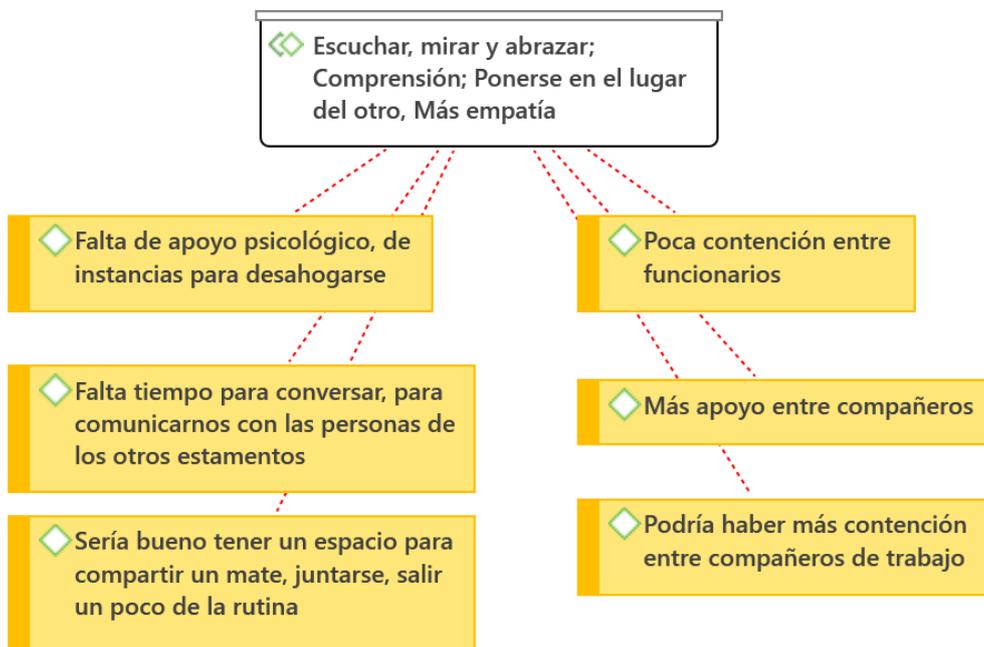


Ilustración 5: Reproducción en ATLAS.ti de análisis colectivo. Conjunto 5. Elaboración propia

En la actividad grupal, la reflexión releva temáticas que ya se dejaron entrever en el taller 1: **la valoración y el reconocimiento de los pueblos indígenas y sus tradiciones; la sensación de invisibilidad; los cambios en la relación con las y los estudiantes; la desigualdad en función de los roles que se cumplen dentro del trabajo en la facultad; la necesidad de construir relaciones de compañerismo y empatía entre compañeros/as de trabajo.**

A partir del análisis colectivo, el trabajo de los grupos se orientó a definir propuestas de acciones y/o actividades en colaboración con la SPI, las cuales se han agrupado en tres ejes:

- **Generar comunidad:**
 - Instancias de encuentro entre compañeros y compañeras en torno a realizar actividades concretas (por ejemplo, compartir un mate, un saber, hacer compostaje, etc.). Compartir desde una acción en comunidad.
 - Que se incluya a los y las funcionarios/as en actividades de la comunidad universitaria.
 - Garantizar facilidades para participar de actividades (gestión efectiva de permisos).

- **Comunicación y transmisión de información:**
 - Mejorar canales de comunicación para conocer sus derechos como trabajadores de la Universidad, considerando sus diferencias como grupo etario (no todas/os están en igualdad de condiciones en relación con la mensajería instantánea o el correo electrónico).
 - Generar difusión de información sobre becas para hijos de funcionarios y sobre cupos y becas para estudiantes indígenas.

- **Reconocimiento y equidad:**
 - Autorización para realizar actividades en beneficio de compañeros/as con problemas personales que requieren apoyo económico.
 - Campaña de cuidado del espacio en fiestas de estudiantes.

Sobre el curso de la conversación y balance general

Se trata nuevamente de una conversación en la que hay poco disenso, en que se pone bastante énfasis en la necesidad de reunirse, la importancia de conversar y las situaciones laborales de cada participante. En esta oportunidad, se observa una suerte de nostalgia en relación con tiempos anteriores, donde las relaciones humanas dentro de la universidad se daban de forma distinta, apelando a la importancia del sentido de comunidad y pertenencia.

Si bien ambos talleres tuvieron una conversación afectiva y atenta, impresiona que en la segunda instancia esto estuvo aún más presente. En efecto, hubo amplia disposición de parte de las y los participantes por compartir sus experiencias con sus compañeros/as, buscando experiencias comunes y/o apoyo por parte del grupo.

7. Hallazgos

En el siguiente apartado se describen los principales hallazgos de este estudio. Cabe señalar que las temáticas levantadas en el proceso exceden al trabajo que pueda realizar la SPI e interpelan a la institución universitaria de forma transversal. Esto responde a que al trabajar con un grupo de personas que comparten la experiencia de ser trabajadores/as de una institución, es esperable que se posicionen y aproximen desde ahí a la conversación, haciendo aparecer -primero- su vivencia como trabajadores/as.

Para el grupo fue muy relevante poder profundizar en específico sobre la pertenencia a los pueblos indígenas, mostrando gran interés en hacerlo y evidenciando que todas/os – indígenas y no indígenas– contaban con experiencias que compartir al respecto, aproximándose a la temática desde su rol como trabajadores de la FCFM.

En referencia a las características del grupo, cabe señalar que la mayoría eran mujeres y de tercera edad. Participaron personas que se identificaban como pertenecientes al pueblo Mapuche y al pueblo Aymara.

I. Reconocer el valor de la instancia de reunión, siendo la participación un aspecto fundamental en la construcción de comunidad.

Lo anterior es explicitado por las y los participantes, quienes anhelan contar con más espacios para compartir, pero también se hace evidente en el curso de la actividad en sí misma. Constantemente, se hace referencia a lo importante de la conversación que se está generando y, entre la primera y la segunda instancia, el número de asistentes se duplica, pasando de 10 en el primer taller a 20 en el segundo. Cabe señalar, que la participación se considera un aspecto relevante en la democratización de la Universidad, de acuerdo con lo plantado en la Política de Buenas Prácticas Laborales (Universidad de Chile, 2022).

La importancia de los espacios de reunión y conversación no solo radica en generar mejores climas laborales, sino también en promover espacios de reflexión. En este sentido, que las y los funcionarios/as como grupo puedan analizar sus propios escenarios y sus relaciones en contexto tiene dos dimensiones significativas: (1) se generan contenidos favorables para el bienestar de la comunidad universitaria al surgir desde una experiencia en primera persona; y (2) se trata de un ejercicio en sí mismo que impactará a las y los participantes como grupo, fomentando, entre otras cosas, el sentido de pertenencia. Ambos aspectos responden además al problema propio de la sensación de “invisibilidad” que destacan las y los participantes. beneficiosos

En el marco de lo explorado en este estudio, se devela que la misma cultura estamental de la universidad es uno de los aspectos que dificulta la participación de funcionarios y funcionarias de colaboración de instancias que no sean exclusivamente propias de su rol como trabajadores. Existiendo una estructura jerárquica que concreta y simbólicamente está presente al momento de definir si es posible participar de determinada actividad: por ejemplo al momento de hacer la convocatoria se hace referencia a que es importante que la

información la entreguen las y los supervisores; cuando explican que llegan tarde al taller por indicaciones que se entregan desde las jefaturas; o bien en lo mencionado en relación al trato que podría comprenderse como una forma de ser o no ser bienvenido en un espacio. En ese sentido, reconociendo las jerarquías existentes que componen la institución universitaria, se requiere de un ejercicio activo e intencionado para fomentar la participación.

Fue posible observar una intención por parte del grupo de verse como colectividad, reconociendo que en ocasiones el grupo de funcionarios/as auxiliares más cercano es una red de apoyo tanto en lo laboral como personal. Al mismo tiempo, destacan la necesidad de que exista más compañerismo y se evidencia que como grupo, la separación por turnos de trabajo y espacio físico (turno AM y PM de los edificios nuevo y antiguo) dificulta que puedan generar vida en comunidad. La dificultad de verse y construir un sentido de grupo es relevante si se miran los objetivos de la Política Universitaria de Buenas Prácticas Laborales (Universidad de Chile, 2022) –que promueve la democratización de la universidad–, La Política Indígena Universitaria (Universidad de Chile, 2019) -que plantea la necesidad de reconocer institucionalmente a los Pueblos Indígenas y avanzar en el establecimiento de estrategias de inclusión, participación y empoderamiento- y el proyecto de la Subdirección de Pueblos Indígenas (Subdirección de Pueblos Indígenas FCFM, 2022),– el cual se plantea como un proyecto triestamental-, por ende, es un problema que atañe a las directrices de la institución en su conjunto.

En síntesis, llama la atención la necesidad de generar un sentido de comunidad tanto dentro del grupo de funcionarios/as auxiliares, como con la comunidad universitaria en su totalidad. Es un punto al que se llega desde distintos lugares, por lo que responde a diversas problemáticas más pequeñas: la necesidad de instancias para compartir, sensación de que se necesita apoyo por parte de compañeras/os de trabajo del mismo estamento, necesidad de que existan canales de información sobre espacios de apoyo existentes.

II. Posiciones en torno a la cultura de los pueblos indígenas y la pertenencia a los mismos.

Un aspecto que llama la atención es que, al comienzo del taller, hubo cierta resistencia por parte de quienes no se identificaban como indígenas a identificar experiencias que hayan tenido con alguna comunidad o personas indígenas. Esta resistencia se fue soltando a lo largo de la conversación, en la medida en que otras/os participantes compartían sus experiencias. Lo anterior se puede entender por una disposición inicial a escuchar más que a compartir experiencias propias y por el mismo desconocimiento entre las y los participantes sobre quienes pertenecen a algún pueblo indígena dentro del grupo de trabajo, que tiene que ver con el punto anterior (la falta de espacios para compartir fuera de su rol de trabajadores/as). Así, pareciera que en un inicio partimos conversando de una temática atingente a una minoría, cuando finalmente no es así. Del mismo modo, la conversación pasa de ser en tercera persona a serlo en primera, es decir, a tocar la experiencia singular de cada participante.

Existe una valoración de los pueblos indígenas, sus tradiciones y ritos por parte de las y los participantes, quienes manifiestan interés por conocer más al respecto. Junto a esto, existe un consenso moral en relación con la importancia de la no discriminación, reconociendo que

muchas veces las personas que han sido discriminadas (tanto dentro como fuera de la universidad, por distintos motivos) no expresan su malestar por temor a mayores represalias.

Cabe señalar, que la resistencia a la identificación de algunos/as participantes en un inicio y el interés en la cultura de los distintos pueblos indígenas, podría ser señal del valor que tendría generar instancias de reunión y acciones colectivas en las distintas actividades de la SPI. En efecto, esto favorecería, por un lado, el reconocimiento de la propia historia por parte de quienes no tienen un vínculo directo con algún pueblo indígena y, por lo tanto, hay mayor dificultad para identificarse como parte de uno; por otro, se propiciaría el aprendizaje en torno a las culturas de los pueblos indígenas.

III. Canales de información

Un aspecto significativo a la hora de comprender la participación de las y los funcionarias/os en las distintas actividades de la facultad, es que pareciera que ciertos canales de comunicación no se ajustan a sus necesidades y posibilidades. Esto impacta, por su puesto, en la convocatoria de las actividades de la SPI, pero también excede a esta unidad. De este modo, aparecieron desconocimientos en torno a los beneficios por ser funcionarios/as de la Universidad de Chile, respecto del acceso a la Universidad para las personas indígenas, así como también con relación a informaciones de la contingencia de la FCFM.

Es importante analizar las características del grupo de funcionarios/as auxiliares para generar una estrategia de comunicación que sea efectiva, pues los canales de comunicación actuales (principalmente correo electrónico) no aseguran el acceso a la información a toda la comunidad: como es el caso de personas que no manejan con facilidad dispositivos electrónicos, computador o celular, etc...y, por lo tanto, dependen de otras personas para poder acceder a la información.

Junto a lo anterior, es relevante identificar quiénes son los emisores más indicados para entregar informaciones, considerando las relaciones jerárquicas que operan dentro de la comunidad universitaria y que para este grupo de trabajadores es de suma importancia a la hora de asistir o no a alguna actividad.

IV. Trato, relaciones y forma de organización.

Uno de los temas más mencionados tiene que ver con el trato humano dentro de la facultad, que va estrechamente relacionado con la sensación de invisibilidad descrito anteriormente. Se reitera la percepción de escaso reconocimiento a las exigencias de su trabajo, poco contacto directo y negativa constante ante algunas solicitudes.

En general, se percibe que las relaciones entre las personas en la facultad responden a una estructura de desigualdad que valora a ciertos roles por sobre otros, legitimando formas de trato diferenciado en la convivencia, lo cual se expresa de múltiples formas, desde gestos como el saludo (o el gesto de no saludar), dinámicas laborales, niveles de incidencia en las decisiones de la institución, entre otras.

A través de las experiencias narradas en los talleres fue posible caracterizar algunos rasgos de la cultura institucional de la FCFM vinculados al trato entre las personas. Destacando su carácter elitista, donde los funcionarios/as auxiliares ocupan una posición desfavorecida y de escasa autonomía en comparación con los otros cargos.

En este sentido, se evidencia que ciertas dinámicas instaladas y que operan actualmente en la institución representan un obstáculo para los objetivos de integración tanto de la Política Indígena Universitaria como para los de la Subdirección de Pueblos Indígenas.

8. Conclusiones

El trabajo realizado permitió tener una primera aproximación a la experiencia de los funcionarios y las funcionarias que cumplen labores auxiliares en la facultad. En ese sentido, tanto el proceso de convocatoria como las actividades realizadas en cada sesión del taller, fueron, en sí mismas, instancias de encuentro, reflexión y colaboración entre quienes participaron del estudio.

En relación con el primer objetivo general planteado: *identificar oportunidades de colaboración e integración de funcionarios/as (personal de colaboración), que desempeñan el cargo de auxiliar y se identifican como pertenecientes a pueblos indígenas, al trabajo de la SPI*, es posible señalar que existe un interés por parte de los y las participantes en participar de las actividades realizadas por la SPI. No obstante, se observan algunas brechas que lo dificultan:

- Existen topes de horario entre las actividades realizadas y las funciones que deben cumplir los funcionarios y las funcionarias, e incluso cuando existen facilidades con los permisos de las jefaturas para asistir (como fue el caso del taller realizado para este estudio), se considera una preocupación e impedimento personal el hecho de que el trabajo se retrase o quede sin hacerse. Por ejemplo: no alcanzar a ordenar una sala a tiempo antes de la siguiente asignatura genera malestar en quien debiese cumplir esa función por el impacto que tiene eso para otras personas, estudiantes y docentes.
- Existe un desconocimiento de las distintas entidades presentes en la facultad, dentro de las cuales se encuentra la SPI, lo que por parte de los y las participantes se entiende como parte de un problema mayor relacionado con los canales de comunicación.

Considerando lo anterior, resulta relevante buscar nuevas estrategias para difundir la información de las actividades a realizar, que consideren las características propias del grupo de funcionarios/as (por ejemplo: si efectivamente manejan el uso de tecnologías para informar por correo electrónico; si se necesita de material impreso como afiches o volantes; o bien privilegiar la comunicación directa en persona para cada actividad a realizar).

Por otro lado, es fundamental considerar la condición de trabajadores de los funcionarios y las funcionarias al momento de convocar a alguna actividad en que se espera que exista participación. Esto significa, por ejemplo, tomar en cuenta su opinión al momento de definir horarios y, por otro, generar estrategias concretas para salvaguardar que sus funciones queden cubiertas ya sea por otros funcionarios auxiliares o personas de la facultad. Esto último, implica considerar que los permisos que se puedan entregar para participar de ciertas instancias cumplen un requerimiento formal que facilita que los funcionarios/as puedan participar, sin embargo, no es suficiente, pues aun cuando ha habido permisos institucionales, la sensación de malestar por estar faltando a sus funciones o la preocupación de que otras personas puedan reprocharles el trabajo que no se realice en ese tiempo, también influye negativamente en la participación.

Respecto del segundo objetivo: *Generar un espacio de reflexividad colectiva sobre la experiencia de vida de las personas que se reconocen pertenecientes a pueblos indígenas que trabajan como funcionarios/as en cargo de auxiliar en la FCFM y se identifican como pertenecientes a pueblos indígenas.* Se considera logrado en tanto los talleres resultaron ser espacios en sí mismos para la reflexividad colectiva sobre las temáticas referidas. Dentro de eso, cabe considerar que la motivación inicial para sentarse a conversar es, primero, la realidad como trabajadores y, luego, su experiencia de ser o no indígenas. En ese sentido, la reflexividad colectiva se ve facilitada por la posibilidad de hablar de la experiencia compartida de ser trabajadores auxiliares de la facultad y, desde ahí, es posible ir integrando el ser indígena como parte de la conversación.

Dentro de lo que surge en el espacio de reflexión colectiva, la discriminación por ser indígena remite principalmente a historias de infancia (tanto a experiencias de discriminación vividas en primera persona, como el ser testigos de discriminación hacia otras personas) y a otras instituciones en la adultez, con algunas excepciones de participantes que si reconocen discriminaciones por ser indígena dentro de la facultad. Sin embargo, en la línea del párrafo anterior, al hablar de discriminación dentro de la facultad también toma rápidamente relevancia su posición como trabajadores y las experiencias de discriminación que han vivido desde ese rol.

Las experiencias de discriminación están estrechamente relacionadas con la forma en que se expresa la desigualdad en el trato que perciben los y las participantes dentro del espacio laboral. Con desigualdad, nos referimos a que reconocen diferencias de trato por ocupar los cargos que ocupan, existiendo un peso importante en las posiciones estamentales. Por ejemplo, cuando no se les saluda o cuando se ingresa al baño mientras están trabajando en su aseo sin consultarlo previamente. Cabe señalar que la importancia del buen trato hace parte de un código de relaciones que idealmente debiese manejarse a nivel institucional, por lo que es responsabilidad de todas las entidades de la facultad promoverlo en post de una mejor convivencia.

9. Recomendaciones

A continuación, se presentan una serie de recomendaciones basadas en las propuestas de colaboración e integración identificadas colectivamente en los talleres. Han sido organizadas temáticamente en seis líneas de trabajo por parte del equipo de investigadores.

Cabe señalar que algunas de estas recomendaciones le competen al conjunto de la institucionalidad universitaria, que si bien pueden exceder las capacidades de alcance de la SPI, permiten identificar coordenadas para el desarrollo de esfuerzos sinérgicos.

Línea 1: Reconocer el valor de la instancia de reunión, siendo la participación un aspecto fundamental en la construcción de comunidad.

- Generar instancias de reunión sistemáticas (regularidad) que cuente con condiciones seguras para compartir y expresarse. Se sugiere que sean instancias dentro del horario de trabajo, que cuenten con respaldo institucional y que no impliquen una sobrecarga de trabajo (recuperar horas).
- Es necesario que en dichas instancias se promuevan condiciones de mayor simetría entre los distintos cargos y estamentos de la facultad.
- Pueden ser instancias con el objetivo de compartir (carácter más distendido), o bien, como sugirió una funcionaria en la segunda jornada de taller, en torno a un objetivo común en lógica de trabajo comunitario para el beneficio de todos/as.
- Tener en consideración que la separación propia de los turnos y lugar físico de trabajo también es una brecha para la construcción de comunidad y el sentido de pertenencia.

Línea 2: Posiciones en torno a la cultura de los pueblos indígenas y la pertenencia a los mismos.

- Reconocer saberes de las funcionarias y funcionarios –más allá de las labores propias de su trabajo– y cómo desde ahí son un aporte para la comunidad universitaria.
- Generar instancias para compartir experiencias y saberes desde un diálogo simétrico.
- Cuidar la pertinencia cultural en el diseño metodológico de estas instancias/actividades.

Línea 3: Refuerzo de canales de información y procesos formativos

- Mejorar los canales de comunicación para que se ajusten al grupo de funcionarios y funcionarias al que se espera llegar. Considerar el grupo etario de trabajadores/as, la posición dentro de la organización universitaria (para poder determinar, por ejemplo, quién traspasa ciertas informaciones), sus lugares de reunión habituales, entre otros aspectos.
- Generar y difundir programas de formación continua para funcionarios/as en coherencia con sus intereses y necesidades.
- Considerar los horarios laborales y gestión efectiva de permisos de funcionarios/as auxiliares para facilitar su participación en talleres y otras actividades de extensión desarrolladas desde la SPI.

Línea 4: Trato, reciprocidad, relaciones y forma de organización.

- Identificar y reconocer la existencia de relaciones de poder, sus manifestaciones y problemáticas laborales derivadas.
- Considerar el Buen Trato como una responsabilidad institucional que compete a todos los estamentos de la comunidad universitaria.
- Generar instancias de diálogo que permitan explorar la realidad de las relaciones entre estamentos y, dentro del estamento de los y las funcionarias, cómo operan las lógicas y mecanismos de poder dentro del mismo.
- Promover alguna instancia participativa, en la cual se defina colectivamente “cómo queremos que sea la convivencia en la universidad”, para establecer aspectos mínimos a considerar en el clima de la comunidad universitaria.

Referencias

- Constenla, J., Maldonado, S., & Salinas, M. (2023). *Informe de Práctica: Identidad Indígena en el estamento de funcionarias y funcionarios, y análisis de aspectos sociales, económicos y culturales de su inserción en la FCFM*. Santiago: FCFM.
- Fals Borda, O. (2008). La investigación-acción en convergencias disciplinarias. *Revista Paca*, 7-21.
- Oliveira, G. (2015). Investigación Acción Participativa: una alternativa para la epistemología social en Latinoamérica. *Revista de Investigación*, vol. 39, núm. 86, 271-290.
- SISPER. (15 de Abril de 2024). Funcionarios vigentes . FCFM.
- Subdirección de Pueblos Indígenas FCFM. (12 de mayo de 2022). *Subdirección de Pueblos Indígenas Dirección de Diversidad y Género FCFM UChile*. Recuperado el 2024, de <https://pueblosindigenas.ing.uchile.cl/wp-content/uploads/2022/07/Subdireccion-de-Pueblos-Indigenas-DDG-FCFM-2022.pdf>
- Universidad de Chile. (10 de Octubre de 2019). *Política universitaria para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile*. Obtenido de uchile.cl: <https://uchile.cl/dam/jcr:83ba569e-22ed-41fe-bb5d-4d91e3bdf210/poli769tica-universitaria-incorporacio769n-pueblos-indi769genas-culturas-y-lenguas-en-u.-chile-aprobada-plenaria-553-y-decretada-junio-2020.pdf>
- Universidad de Chile. (05 de Junio de 2020). *Decreto universitario N° 0015239. Aprueba política universitaria*. Obtenido de uchile.cl: <https://uchile.cl/dam/jcr:92688a8a-0a49-4b33-bcd0-bf0a68f036fc/decreto-aprueba-politica-universitaria-indi769gena-corregido-2-fusionado-evv-fml-2.pdf>
- Universidad de Chile. (13 de enero de 2022). *Política Universitaria de Buenas Prácticas Laborales en la Universidad de Chile*. Obtenido de uchile.cl: <https://uchile.cl/dam/jcr:6029ca3b-fe76-4f70-a035-2fbe3150ccb8/Politica%20de%20Buenas%20Practicas%20Laborales.pdf>

10. Anexos

1. Planificación de Jornadas de Talleres

Jornada Taller 1			
Objetivo: Conocer y reflexionar colectivamente sobre la realidad experimentada en la FCFM			
Tiempo	Actividad	Descripción	Materiales
10min.	Dinámica inicial de activación	Movimientos de flexión y respiración Juego de recorrido de pelotas	3 pelotas de tenis
10min.	Presentación de objetivos y consentimiento informado	Presentación de objetivo y ronda de expectativas (por qué estamos acá, cómo lo ven los y las participantes, qué les motivó a asistir a los talleres). Revisión de consentimiento informado (énfasis en confidencialidad y carácter voluntario de la participación).	Consentimientos impresos
40 min.	Estaciones de trabajo	Se forman grupos de 5 personas. 2 momentos de 20 minutos (primera parte; segunda parte). I. En un primer momento, se trabajará en torno a las historias personales de los/as participantes, en relación con pertenecer a un pueblo indígena. Esto se hará en función de 5 preguntas: <i>¿Has tenido algún tipo de relación con alguna comunidad indígena?</i> <i>¿Conoces personas que pertenezcan a algún pueblo indígena?</i> <i>¿Tienes contacto con alguna comunidad o territorio indígena?</i> <i>¿Has vivido o visto situaciones de discriminación a personas indígenas?</i> <i>¿Qué cosas valoras de las culturas indígenas?</i> II. En un segundo momento se trabajará en torno a la experiencia en la facultad, a partir de las siguientes preguntas: <i>¿Qué lugar tiene el ser indígena en la facultad?</i> <i>¿Cómo es mi relación con las personas de otros estamentos?</i> <i>¿Qué me gustaría que cambie?</i> <i>En ambas partes se pedirá identificar similitudes/diferencias y problemas comunes</i>	Preguntas para las estaciones en un papelógrafo. Mapa de la facultad Plumones, lápices post it Masking tape

		Cada grupo usará un mapa de la facultad y se pedirá ubicar en ese mapa las ideas centrales de sus mesas de trabajo. Fuera de la facultad se ubicarán los elementos de la primera parte y dentro los de la segunda parte.	
10 min.	Síntesis y cierre	Cada grupo compara una síntesis de lo conversado. Recoger impresiones del grupo, sensaciones generales, ideas, con qué se quedan y mostrar de qué se va a tratar la próxima sesión.	

Jornada Taller 2

Objetivo: Elaborar colectivamente propuestas de colaboración e integración de funcionarios con la SPI

Tiempo	Actividad	Descripción	Materiales
10min.	Dinámica de activación corporal	Durante 3 minutos los y las participantes caminan por el espacio al compás de un pulso con el objetivo de promover la concentración y atención plena.	Clave (instrumento musical)
10min.	Presentación de objetivos y consentimiento informado	Presentación de objetivos y ronda de expectativas (por qué estamos acá, cómo lo ven los y las participantes, qué les motivó a asistir a los talleres). Breve resumen de la jornada anterior. Revisión de consentimiento informado (énfasis en confidencialidad y carácter voluntario de la participación).	Consentimientos impresos
15 min.	Presentación de Subdirección de Pueblos Indígenas (10min más preguntas)	Doris o Victoria realizan presentación sobre la subdirección de pueblos indígenas. Formato conversación, sencillo, donde aparezcan algunos ejes de trabajo que sean coherentes con los temas del taller anterior (trato, pertenencia, identidad, triestamentalidad).	
30 min	Trabajo grupal Primeros 10 minutos para definir los títulos y el resto	Actividad cronometrada. I. Análisis colectivo Como equipo facilitador, mostramos una propuesta de organización de lo que salió en el taller anterior. Conversamos, esperamos que el grupo pueda etiquetar cada uno de los	Papelógrafo y papелitos agrupados. Cronómetro.

	del tiempo para pensar en la actividad.	<p>conjuntos de categorías propuestas.</p> <p>II. Propuesta de actividad</p> <p>En relación con los principales ejes temáticos analizados anteriormente, plantear la pregunta:</p> <p>¿Qué actividad podríamos hacer?</p> <p>¿Qué esperarías que ocurra haciendo esto?</p>	
15 min	Cierre y síntesis	<p>Reflexión sobre la misma instancia.</p> <p>Consultar sobre cómo les gustaría recibir los resultados de este proceso.</p>	

2. Invitación impresa a talleres



Invitación a talleres participativos con funcionarios/as auxiliares indígenas

Taller 1

Conocer y reflexionar colectivamente sobre la realidad experimentada en la FCFM

Miércoles 24 de abril

Turno de mañana: 11.00 a 12.30
Turno de tarde: 13.00 a 14.30

Taller 2

Elaborar colectivamente propuestas de colaboración e integración de funcionarios con la SPI

Miércoles 8 de mayo

Turno de mañana: 11.00 a 12.30
Turno de tarde: 13.00 a 14.30



Inscripciones

Si desea participar puede escanear el código QR, o escribir a coordpueblosindigenas@ing.uchile.cl o bien, al wsp +56986166720 para gestionar el permiso con sus jefaturas

He sido informado sobre el trabajo que está realizando el equipo investigador y estoy de acuerdo en participar voluntariamente en los talleres para la elaboración de un diagnóstico participativo con funcionarios/as auxiliares indígenas de la FCFM.

Nombre:

Fecha: _____ Firma: _____

Ante cualquier duda o requerimiento de información del presente estudio puede contactar a Andrés Marconi. Correo: andresmarconiv@gmail.com

Otras preguntas pueden realizarse a la Presidenta del Comité de Ética y Bioseguridad para la Investigación, de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile, **Prof. Viviana Meruane**, a quien podrás contactar a sediraca@ing.uchile.cl.

4. Pauta de registro

Taller con funcionarios/as auxiliares indígenas FCFM

Fecha:	Observador/a:
Hora de inicio:	Hora de término

I. Resumen de las palabras

II. Situaciones que me llamen la atención

III. ¿Cómo me sentí a lo largo de la actividad?