

Avances y Desafíos de la Formación Inicial Docente de las Educadoras de Párvulos de la UMCE: Desde las Acreditaciones 2011 y 2015

Mg. Lorena González P.

Resumen

Desde la década de los 90, Chile viene haciendo diversos esfuerzos por mejorar la calidad y equidad del sistema educativo. Diversas han sido las innovaciones y reformas para alcanzar mayores logros académicos en los estudiantes, estando éstas concentradas últimamente en mejorar la formación inicial docente. Los estudios respaldan la importancia de un buen docente para obtener un aprendizaje de calidad y a su vez, reconocen las nuevas y exigentes demandas laborales. Entre sus desafíos destaca el ser capaz de otorgar una respuesta educativa que sea apropiada a la diversidad de niños y niñas. En este contexto, el presente artículo da a conocer las principales fortalezas y debilidades que presentan las dos últimas acreditaciones de la Carrera de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia con diferentes menciones, de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación UMCE y de esta manera visualizar avances en relación a la formación académica.

Palabras Clave: Educación Superior, Educación Parvularia, Calidad y equidad educativa, Acreditación

Abstract

Since 1990 Chile has been making various efforts to improve the quality and equity of the education system. Innovations and reforms have been diverse in order to achieve greater academic achievement in students, with the latter concentrating lately on improving initial teacher training. The studies support the importance of a good teacher to obtain quality learning and, in turn, recognize the new and demanding job demands. Challenges include being able to provide an educational response that is appropriate to the diversity of children. In this context, this article presents the main strengths and weaknesses presented by the last two accreditations of the Degree in Education and Pedagogy in Preschool Education

with different mentions, from the Metropolitan University of Education UMCE and from this way to visualize advances in relation to the academic formation.

Keywords: Higher Education, Preschool Education, Quality and Educational Equity, Accreditation

Introducción

Existe consenso en cuanto a la importancia que tienen los primeros años de vida de una persona para su futuro desarrollo y desempeño en la vida adulta. Las experiencias tempranas de los niños basadas en interacciones estables y sensibles, que enriquecen las experiencias de aprendizaje durante la crianza, contribuyen a brindar efectos positivos y duraderos.

Así como la Educación Parvularia es decisiva en el desarrollo futuro de los estudiantes, la formación inicial de los educadores y educadoras es a su vez fundamental para la calidad docente a largo plazo. Dado esto, es de suma importancia que la formación académica de las Educadoras de Párvulos cumpla con los respectivos criterios de la calidad de la Educación Parvularia chilena.

Por otra parte, la acreditación de la educación superior es un proceso adoptado en Chile que consiste en verificar y promover la calidad de la educación, asegurando ciertos mínimos definidos por las Universidades y los Estados. Desde el año 2006 la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) es la que actúa por medio de agencias privadas certificadas.

El presente artículo muestra la comparación de las dos últimas acreditaciones de la Carrera de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia con diversas menciones de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE), durante los años 2011 y 2015, y a partir de esto se visualizan los avances y desafíos entre la primera y segunda acreditación con el fin constatar que la carrera cumple con las normas y procedimientos autorizados por la CNA, conforme a los requerimientos del país.

Estado de la Educación Parvularia en Chile:

La Educación Parvularia en el país, es hoy un nivel educativo consolidado que cuenta con reconocimiento legal como tal, con una institucionalidad especializada, la que incluye desde el año 2015 una Subsecretaría de Educación Parvularia, un marco normativo que regula diversas dimensiones de su operación, y con una extensa red de proveedores de diversa dependencia.

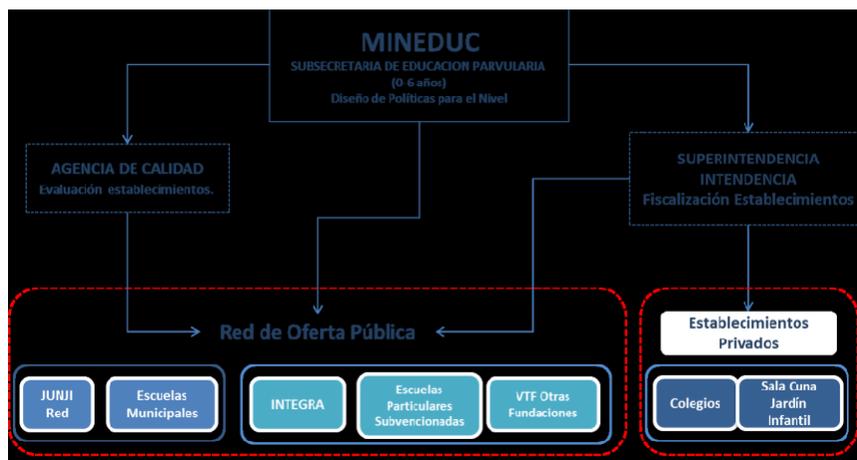
Las orientaciones valóricas fundamentales de la Educación Parvularia chilena se encuentran explicitadas en las Bases Curriculares del año 2001. Éstas se fundamentan en los principios y valores que guían la Constitución Política y la entonces vigente Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza, así como en las nociones antropológicas y éticas en que se basan la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño.

Las Bases Curriculares establecen como fin de la Educación Parvularia: "Favorecer una educación de calidad, oportuna y pertinente, que propicie aprendizajes relevantes y significativos en función del bienestar, el desarrollo pleno y la trascendencia de la niña y del niño como personas. Ello, en estrecha relación y complementación con la labor educativa de la familia, propiciando a la vez su continuidad en el sistema educativo y su contribución a la sociedad, en un marco de valores nacionalmente compartidos y considerando los Derechos del Niño" (BCEP, 2001)

El nivel educativo cuenta con una Subsecretaría y una Intendencia de Educación Parvularia con las que se busca unificar y modernizar el sistema, separando en órganos especializados las funciones de diseño de política, fiscalización, evaluación y revisión del servicio. La Subsecretaría tiene el rol de diseñar y gestionar las políticas públicas y la Intendencia (al interior de la Superintendencia de Educación) encargada de verificar (fiscalizar) que los establecimientos reconocidos por el Estado cumplan con la normativa educacional. Por su parte, la Agencia de Calidad de la Educación es la encargada de evaluar e informar sobre la calidad de los procesos y resultados que se generan en la provisión. Estos tres órganos funcionan

al alero del Ministerio de Educación, el cual es responsable de la coordinación de todos ellos, con el fin de garantizar una gestión eficaz y eficiente.

Diagrama 1
Institucionalidad de la Educación Parvularia en Chile



Fuente: Informe Nacional sobre Docentes para la Educación de la Primera Infancia: Chile. 2014

No obstante, los avances en materia de institucionalidad, la educación parvularia chilena se caracteriza por su enorme fragmentación, en términos del diseño de políticas, la fiscalización y la provisión del servicio de las instituciones proveedoras. Por esta razón, la educación para la primera infancia en Chile no ha constituido hasta ahora un sistema, sino un conjunto de subsistemas que operan con algún grado de unidad, pero paralelas a la vez.

La provisión de este nivel educativo se realiza por diversas instituciones, donde es posible distinguir aquellas instituciones que reciben o no financiamiento público. Dentro de las que reciben recursos de parte del Estado están los municipios, colegios particulares subvencionados y la junta Nacional de jardines Infantiles (JUNJI) y Fundación Integra.

Instituciones que proveen Educación Parvularia con financiamiento público.

JUNJI	Administración Directa	11%
	Jardines Infantiles Alternativos	16%
INTEGRA	Administración propia	28%
	Administración delegada	
PROGRAMA VTF Instituciones municipales o privadas sin fines de lucro subsidiadas por fondos públicos.		45%

Fuente: Hacia una Educación Parvularia de Calidad. 2014

En cuanto a la cobertura, Chile presenta tasas más bajas que las tasas promedio de los países de la OCDE, pero superiores a las de Latinoamérica. Las estimaciones de la cobertura para Chile en base a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) indican que ha habido un crecimiento en las instituciones y en la matrícula asociada a la Educación Parvularia en el tiempo, lo que significa que la cobertura se ha casi triplicado entre 1990 y 2011.

Por otra parte, el gasto en educación parvularia en Chile representa un porcentaje del PIB igual que el promedio de los países de la OCDE. El gasto que el Estado destina a Educación Parvularia ha crecido considerablemente en el tiempo, pasando de 0,4% del PIB en 2004 a 0,75% en 2013. En efecto, el presupuesto de la JUNJI e Integra se ha triplicado entre 2001 y 2013. Por su parte, el gasto en los establecimientos subvencionados en educación parvularia igualmente ha aumentado.

Con respecto a los coeficientes técnicos difieren según institución, las exigencias respecto de la cantidad de adultos por niños son mayores para los niveles más bajos (sala cuna). Al comparar con otros países, el número de niños por adulto en Chile es menor que el promedio de la OCDE.

En cuanto a la formación de los docentes de Educación Parvularia, en la última década se observa un crecimiento de la cantidad de estudiantes matriculados en carreras de Educación Parvularia (educadores y técnicos) mayor al promedio del país, quienes provienen en mayor proporción de establecimientos municipales y obtienen puntajes en la PSU inferiores en relación con otras carreras profesionales y técnicas comparables. Por el contrario, la duración formal y real de la carrera para educadores y técnicos en Educación de Párvulos es menor que en otras carreras. Al analizar la calidad de la formación, se aprecia que sólo el 76% de las carreras de educación de párvulos está acreditada, aunque la legislación establece que es obligatorio. Asimismo, los resultados en la prueba Inicia, que es voluntaria y mide entre otras cosas, conocimientos disciplinarios de los egresados de pedagogía, indican que sobre el 60% de estos tienen resultados insuficientes en 2012. A su vez, los resultados de la evaluación docente aplicada en el sector municipal muestran que los educadores de párvulos obtienen el resultado más bajo en comparación con los docentes de otros niveles educativos cuando se mira el portafolio.

Finalmente, al observar las remuneraciones asociadas al personal que se desempeña en Educación Parvularia, se aprecia que estas son mayores para los que egresaron de universidades. Por otra parte, los salarios de los educadores en este nivel educativo son inferiores que los de los maestros de Educación Básica y Media a los diez años de titulación y son duplicados por los obtenidos por titulados de carreras afines. Al comparar los salarios con otros países, si bien en términos absolutos estos son menores en Chile que para el promedio de los países de la OCDE, la tasa de crecimiento en el tiempo es similar.

En relación con la calidad de la Educación Parvularia, si bien no existe una clara definición a nivel internacional respecto de lo que ésta constituye, se presentan dos trabajos que intentan evaluarla. En el primero, realizado por The Economist Chile está rankeado en el lugar 29 de 45 países, superando al resto de los países latinoamericanos y a varios países que presentan un producto interno bruto mayor.

En el segundo, el Banco Mundial evalúa los sistemas, políticas y programas de 5 países, destacando en el caso de Chile que sus programas y políticas han llegado a un nivel óptimo de desarrollo, lo que implica que existe un marco lo suficientemente establecido como para potenciar el cumplimiento de metas en otras áreas como, por ejemplo, el establecimiento de estándares de calidad, en donde aún se encuentra en un nivel bajo de desarrollo.

La evidencia empírica respecto de la medición de la calidad de la Educación Parvularia en Chile es reducida, pero creciente en los últimos años. La única medición representativa a nivel nacional es la Encuesta longitudinal de la Primera Infancia (ELPI), que se aplicó por primera vez en 2010 y nuevamente en 2012. Sus resultados sugieren la existencia de un efecto positivo en el desarrollo psicomotor de los niños que asisten a Educación Parvularia en los niveles medios y pre-kínder, y en los aprendizajes cognitivos desde los dos años. En el caso del rango de 0 a 3 años de edad, solo está cubierto en un 30%. El resto de los trabajos abordan subgrupos de la población y presentan resultados diversos.

De acuerdo con lo anterior es relevante saber cuál es la definición que se quiere usar en Chile en relación a la calidad de Educación Parvularia y qué tipo de modelo de aseguramiento de calidad es el que mejor responde a las necesidades y valores del país.

Estudio Calidad Educativa en Educación Parvularia: Experiencias Internacionales y Representaciones Sociales Nacionales

Para la consolidación de un sistema de mejoramiento de la calidad es fundamental contar con estándares mínimos comunes para todos los establecimientos. Es decir, no es posible asegurar la calidad de un sistema educativo diseñando solamente un sistema de evaluación y fiscalización. Se requiere, a su vez, mejorar las condiciones de trabajo educativo y establecer regulaciones más exigentes.

Para ello, en primer lugar, en el estudio aparece como central mejorar las trayectorias formativas de las Educadoras de Párvulos, aumentar los requisitos de entrada a la carrera, mejorar las condiciones de trabajo y remuneraciones y las posibilidades de formación continua. El proyecto de Ley de Carrera Docente, en este sentido, es un avance, pero los plazos establecidos, no van de la mano de la urgencia en el área. También, en el estudio emerge como crítico el contar con mayores exigencias estructurales de los jardines infantiles, en términos de coeficientes técnicos, infraestructura, entre otros.

A partir del análisis de los casos internacionales y del levantamiento local de información surgen recomendaciones para el diseño e implementación del sistema de aseguramiento de la calidad en la Educación Parvularia Chilena.

Este diseño es para todos los programas con niños de 0 a 6 años de edad, incluyendo de esta manera tanto a los niveles que se ofrecen en jardines infantiles como en el sistema escolar. Esto aparece como fundamental para facilitar la articulación de los diferentes niveles de la educación parvularia y facilitar la transición de los niños y niñas. De la misma manera se considera clave incluir en este sistema tanto a los programas con financiamiento público como los con financiamiento privado, considerando que el proyecto de autorización de jardines no conlleva un seguimiento de la calidad de los programas.

Este Sistema de Aseguramiento de la Calidad debiese tener dos componentes: evaluación con foco en la retroalimentación y procesos de mejora institucionales y la fiscalización de regulaciones nacionales con carácter sancionador. Estos procesos de fiscalización de carácter sancionador, respecto del cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos, deben diferenciarse del sistema de evaluación del trabajo educativo propiamente como tal. Este ámbito debiese estar centrado en el logro de mejoras con acompañamiento. No se recomienda el uso de incentivos ni individuales ni colectivos asociados al proceso de evaluación de calidad.

El foco central de la evaluación debiese ser la calidad de las oportunidades de aprendizaje que ofrecen los centros educativos, asegurando de modo prioritario el bienestar de los niños y niñas, y la creación de un ambiente interactivo que promueva el juego y a través de éste los aprendizajes en todos los ámbitos del desarrollo. Es crucial, en este sentido, que esta evaluación en ningún caso se vincule con posibles evaluaciones de los propios niños, esto dado que durante los primeros años de vida hay una esperada heterogeneidad en los ritmos de desarrollo de los niños, sumado a que los resultados no aparecen como un indicador de la calidad de los programas, sino más bien son indicadores del contexto sociocultural donde el niño y niña se ha estado desarrollando.

En relación a la integralidad de dimensiones a evaluar, se encuentra principalmente el vínculo con la familia y comunidad, relevando las oportunidades de interacción y colaboración con ellas, que los programas ofrezcan a los niños y niñas espacios seguros donde se promueva la salud, el bienestar y vida saludable, que exista calidad en las planificaciones y evaluaciones que realizan a partir de sus propias prácticas pedagógicas,

que se evalúe el liderazgo, gestión, trabajo en equipo, las condiciones laborales, la organización de los recursos, entre otros. Igualmente es importante evaluar las interacciones y experiencias que se producen al interior del aula tanto de las educadoras con los niños, como entre los niños y entre los adultos y las posibilidades de juego como medio natural de aprendizaje. En relación a la infraestructura y espacio educativo, es importante que éstas faciliten el desarrollo y aprendizaje de los niños.

Por otra parte, es importante establecer dimensiones de calidad que engloben la integralidad del trabajo pedagógico, que los programas tengan políticas que favorezcan la equidad y la inclusión, donde no se observen prácticas de discriminación o estereotipación.

Con relación a la evaluación, la idea es desarrollar instrumentos de fácil aplicación que no se limiten a la constancia de presencia o ausencia de indicadores si no que

permitan una valoración de éstos. A su vez es necesario impulsar procesos de evaluación y mejoramiento participativos, incluyendo a los diferentes profesionales y administrativos que trabajen en el programa, así como las familias y los niños. Se considera relevante concebir el proceso de evaluación como una instancia de la comunidad educativa haciéndolos partícipes en los procesos de mejoramiento.

Se recomienda también que las personas que cumplan el rol de evaluar los programas sean especialistas en educación, ojalá con experiencia en aula. Esto es de especial relevancia para la validación de las evaluaciones por los equipos de sala.

Es fundamental que el sistema de aseguramiento de la calidad tenga como eje central el proceso de acompañamiento y retroalimentación a los programas. Si el objetivo del sistema es poder garantizar la calidad de los programas, el mismo sistema debe entregar instancias de acompañamiento y retroalimentación que permitan a los programas ir mejorando sus áreas más débiles y fortaleciendo las que están más fuertes.

Por otra parte, tanto los procesos como resultados de la evaluación deben ser transparentes y que permitan a las familias de la comunidad conocer cuáles son las áreas más fuertes y débiles de cada programa.

Dado esto, es importante revisar la acreditación de la carrera y visualizar aspectos fortalecidos y aspectos a mejorar.

Acreditación de la Carrera de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia con menciones en la UMCE

De acuerdo con las definiciones adoptadas por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), la autoevaluación es un proceso mediante el cual una carrera reúne y analiza información sustantiva sobre la base de la declaración de sus propósitos y de estándares previamente definidos y aceptados. Los principales objetivos que persigue este proceso son el mejoramiento de la calidad y el

fortalecimiento de la capacidad de gestión. El objetivo central de la acreditación es promover el mejoramiento continuo de la docencia de pregrado en la carrera, conjuntamente con generar información confiable y actualizada para la detección de las áreas deficitarias e implementar las medidas necesarias para su superación.

Atendiendo a lo expresado en la Ley N° 20.129, que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, La UMCE asumió este desafío como una oportunidad para evaluar sistemática y objetivamente la carrera de Educación Parvularia. Se aspira a mejorar los mecanismos de aseguramiento de la calidad, los recursos destinados a la docencia, la pertinencia de los currículos y la efectividad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, entre otros, de modo de certificar la calidad de la carrera.

El proceso de autoevaluación de la Carrera ha permitido que se instale una dinámica de análisis que aporta a la organización creando espacios de trabajo que contribuyen al diálogo y al intercambio de opiniones centradas en la calidad de los procesos educativos, orientados al logro del perfil de egreso de los estudiantes.

Esta experiencia ha favorecido que se estructuren cimientos institucionales dirigidos a avanzar en la cultura de la calidad, entendida como la capacidad de autorregulación, integrando en el análisis las condiciones de ingreso, los procesos curriculares y los resultados de la formación profesional de los y las estudiantes.

En este contexto es necesario constatar las debilidades que describe el proceso de acreditación de la Carrera de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia con mención en Inglés, Integración Curricular, Educación Artística y en Educación Comunitaria de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación UMCE, por encargo del Consejo de Evaluación del Área de Educación de AKREDITA Q.A, efectuada en noviembre del año 2011 y sus avances hacia la siguiente acreditación el año 2015.

En el 2011 se encontraron debilidades tales como:

- Las menciones que se otorgan presentan insuficiencias entre los propósitos definidos y las actividades curriculares propuestas. Si bien se informan mecanismos de evaluación, no existe un sistema de evaluación de la Carrera que identifique situaciones problema y oriente la toma de decisiones.
- Falta establecer estándares o niveles de desempeño que permitan focalizar la evaluación de las competencias definidas.
- Las estudiantes señalan que la información sobre las menciones y las condiciones que deben cumplirse para acceder a ellas es insuficiente.
- Durante la visita y en entrevistas sostenidas con estudiantes, se detectan insuficiencias: computadores y equipos que deben renovarse, disponibilidad de textos y revistas especializadas, renovación de inmobiliario, etc.
- La comunicación con empleadores para fortalecer el proceso de retroalimentación mutua es aún incipiente.
- No se ha evaluado el impacto de proyectos y portafolios de práctica en la formación de las estudiantes.
- Existen mecanismos de evaluación de la docencia y del desempeño de los académicos, pero no hay evidencia de la contribución de estos mecanismos a los procesos formativos.
- El número de jornadas de planta es insuficiente, especialmente para asumir todas las funciones académicas específicamente gestión, investigación, perfeccionamiento, extensión.
- En la revisión de programas de asignaturas y en entrevistas con docentes, se advierte poco uso y apropiación de estrategias de medición y evaluación acordes con una formación basada en competencias.
- Si bien se identifican causales de deserción, aún se encuentra en proceso de sistematización, análisis y evaluación de resultados de las asignaturas del plan de estudio.
- El seguimiento de los egresados y la vinculación con los empleadores no ha proporcionado datos suficientes respecto de inserción laboral e intereses de perfeccionamiento.

- No existen acciones de perfeccionamiento ni ofertas de post-grados desarrollados desde la carrera.
- Faltan acciones orientadas a evaluar eficacia de los métodos pedagógicos, aspecto central en el currículum por competencias.
- Sobre la gestión de recursos se informa exceso de trámites burocráticos que dificulta su disponibilidad oportuna.
- La sala de recursos de la carrera, a juicio de las estudiantes, debería mejorar su implementación y diversificar los materiales didácticos disponibles.
- La dotación de recursos bibliográficos es aún insuficiente, faltan textos de especialidad actualizados.
- No existen facilidades en las instalaciones ni mobiliario adecuado para personas con necesidades especiales.
- La unidad reporta burocracia administrativa en lo que respecta a la solución oportuna de asuntos relacionados con la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos.
- Falta mayor desarrollo de actividades de investigación, publicaciones y extensión.
- La vinculación con egresados y empleadores se observa débil.
- La falta de académicos con jornada y la diversidad de tareas que deben asumir los integrantes del equipo docente y de gestión dificultan el desarrollo de las actividades de investigación, publicaciones y extensión en ambas sedes.

Luego de analizados todos los antecedentes, la carrera fue acreditada por un plazo de 4 años, el cual culminó en diciembre del 2015.

El año 2015 la carrera nuevamente se sometió a evaluación por la Agencia acreditadora AcreditAcción y se presenta lo siguiente:

En relación a los aspectos mencionados en la evaluación del 2011, se pueden visualizar avances hacia el año 2015 tales como:

En relación con la Dimensión Nº 1: Perfil de egreso y Resultados:

- El plan de estudio considera áreas de formación según están definidas en el modelo de la UMCE y en consecuencia con el perfil de egreso.
- La unidad mantiene un sistema de titulación adecuado con normas claras que garantiza que los egresados poseen las competencias adecuadas.
- La unidad y la institución cuenta con criterios y procedimientos claros y conocidos de admisión a la carrera; mantienen un seguimiento del progreso de los estudiantes en el curriculum, en términos de tasas de aprobación, retención, titulación, tiempo para completar el programa formativo, entre otros parámetros, y recopila opiniones de los alumnos y otros sectores, y se ha establecido una vinculación y seguimiento de egresados que permite una eficaz retroalimentación para ajustes de calidad.
- La unidad cuenta con criterios generales e implementa mecanismos de vinculación con el medio, considerando necesidades o demandas externas, lo que incluye el ámbito profesional, gremial y social, al tiempo que promueve actividades de extensión académica e investigación.

En relación con la Dimensión Nº 2: Condiciones mínimas de operación

- La unidad dispone de un adecuado sistema de gobierno y cuenta con una eficaz gestión institucional, administrativa y financiera.
- Las necesidades de perfeccionamiento son definidas en el marco de fortalecimiento del plan de estudio.
- El cuerpo académico es suficiente e idóneo, en términos de dedicación, credenciales y experiencia para la debida consecución del plan de estudios y sus programas docentes, al tiempo que existen criterios y mecanismos de selección, contratación, perfeccionamiento o capacitación, evaluación y promoción en un marco de regulación institucional.
- La unidad dispone en general de infraestructura y facilidades que son adecuados a los objetivos primarios de la docencia. Los medios bibliográficos y otros de enseñanza y aprendizaje son asimismo suficientes y efectivamente utilizados.

En relación con la Dimensión N° 3: Capacidad de Autorregulación

- En el plan de desarrollo del departamento de Educación Parvularia se establecen indicadores de logro, mecanismos de verificación, responsables, tiempo y recursos, lo que permite hacer un seguimiento de las acciones que se llevan a cabo, lo que es apoyado por la coordinación de aseguramiento de la calidad de la carrera y la Dirección de Calidad de la Universidad.
- La institución resguarda los deberes y derechos de estudiantes, docentes y funcionarios, y asimismo una publicidad acorde con la oferta educacional, observándose en general integridad de parte de la unidad.
- El proceso de autoevaluación realizado permitió un efectivo análisis de la realidad interna de la unidad de la carrera y el informe de autoevaluación identifica las principales fortalezas y debilidades, las cuales son abordadas en un plan de mejora técnicamente viable y verificable.

En relación con los avances respecto de las observaciones del proceso anterior, se puede decir que la unidad abordó en un nivel adecuado las observaciones de las dimensiones de Perfil de egreso y Resultados y de Condiciones de Operación, y en un nivel óptimo aquellas en la dimensión de Autorregulación; y ha mantenido o profundizado las fortalezas identificadas en el proceso previo.

Ante esto, el Consejo de evaluación y Acreditación del Área de Educación AcreditAcción acuerda junto a todos sus miembros que la carrera cumple con los criterios de evaluación vigentes y la acredita por 6 años los cuales culminan el 21 de diciembre del 2021.

Conclusiones

Si bien es cierto, en las últimas décadas Chile ha logrado esfuerzos significativos con relación a la Educación Preescolar, el aumento en el gasto público y privado, además de la cobertura, no se visualiza con total claridad la Educación Parvularia que se quiere tener.

Una baja calidad de la formación docente impacta en la calidad de los ambientes educativos. Los estudios nacionales sobre las instituciones formadoras de educadoras de párvulos revelan deficiencias: bajos requisitos de ingreso que según las directoras de carrera son una debilidad fundamental, dispersión y heterogeneidad en las mallas curriculares, escasa interdisciplinariedad como actualización, distantes de los indicadores internacionales de formación inicial. La formación basada en competencias, la educación de la parentalidad asumida en este nivel de enseñanza y la especialización de las educadoras en ejercicio son temas que requieren mayor atención. Si bien los procesos de renovación curricular generan gran interés de las instituciones, exhiben fragilidad en sus condiciones de funcionamiento: reducidas plantas docentes, escasa investigación y especialización de los académicos.

Con relación a la acreditación, al favorecer y afianzar las bases de una cultura de mejoramiento continuo, la autoevaluación, en el contexto del proceso de acreditación, es una herramienta de aprendizaje sustantiva tanto para la carrera, como para la unidad y la Institución.

En la acreditación de la Carrera de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia con menciones de la UMCE, la autoevaluación permitió conocer las fortalezas y demostrar el avance que ha tenido la Carrera los últimos años, como también permitió identificar las principales debilidades las cuales se asumen como una tarea transformadora hacia desafíos, entregando los elementos necesarios para responder en forma responsable al país y a las expectativas de la comunidad educativa.

Referencias Bibliográficas

- Agencia Acreditadora de Educación Akredita. (2011). Acuerdo número 2011-209 Carrera de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia con Mención en Inglés, o en Integración curricular, o en Educación Artística, o en Educación Comunitaria Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación Ciudad Santiago, Graneros Jornada Diurna.
- Agencia Acreditadora AcreditAcción. (2015). Dictamen de Acreditación N° 507 Carrera de Licenciatura en Educación y Pedagogía en Educación Parvularia, con mención en Integración Curricular o Inglés o Educación Comunitaria o Educación Artística de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
- Agencia de Calidad de la Educación, Universidad Diego Portales y Universidad Alberto Hurtado Chile. (2015). Estudio Calidad Educativa en Educación Parvularia: Experiencias internacionales y Representaciones Sociales Nacionales. Recuperado de http://archivos.agenciaeducacion.cl/Informe_Estudio_Calidad_Educacion_Parvularia_2015.pdf
- Alarcón, Jorge, Castro, Moyra, Frites, Claudio, & Gajardo, Carla. (2015). Desafíos de la educación preescolar en Chile: Ampliar la cobertura, mejorar la calidad y evitar el acoplamiento. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 41(2), 287-303. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000200017>
- Centro de Políticas Comparadas de Educación Universidad Diego Portales. (2014). Informes para la Política Educativa. Hacia una Educación Parvularia de Calidad: ¿Qué costos tendría para Chile?. Recuperado de <http://cpce.udp.cl/wp-content/uploads/2016/08/ipe4.pdf>
- Ministerio de Educación. (2001). Bases Curriculares de la Educación Parvularia. Recuperado de http://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/34/2016/05/201308281105060.bases_curriculares_educacion_parvularia.pdf
- Ministerio de Educación. (2013). Estado del Arte de la Educación Parvularia en Chile. Recuperado de http://centroestudios.mineduc.cl/tp_enlaces/portales/tp5996f8b7cm96/uploadImg/File/Estado%20del%20Arte%20Final%2026-12-13.pdf
- Ministerio de Educación. (2016). Hoja de ruta: Definiciones de Política para una Educación Parvularia de Calidad. Recuperado de <http://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/34/2017/02/HOJA-DE-RUTA-PDF-VERSI%C3%93N-2017.pdf>
- Proyecto Estrategia Regional Docente OREALC/UNESCO Santiago. (2015). Informe Nacional sobre Docentes para la Educación de la Primera Infancia: CHILE. Recuperado de

<http://www.ceppeuc.cl/images/contenido/publicaciones/proyecto-estrategico-regional/2012/Informe-Primera-Infancia-CHILE.pdf>

El subcontrato como política de segregación en la comunidad universitaria UTEM: Una propuesta para la gobernabilidad de la institución basada en la democratización universitaria

Mg. Claudio Piña

Resumen

El subcontrato en la UTEM fue un gran problema de gobernabilidad en los últimos 5 años, puesto que surgieron una serie de movilizaciones para poner fin a esta manera de administrar el trabajo y, las precarizadas condiciones laborales de los trabajadores. En el camino surgen una serie de planteamientos que apuntan a democratizar algunos procedimientos institucionales como la selección de personal no docente. Asimismo, se plantea la democratización universitaria en todos los niveles de toma de decisión

Además, se plantea democratizar todos los niveles en los que se tomen decisiones en la universidad, de manera triestamental (representación estudiantil, trabajadores y cuerpo docente).

Palabras Claves: Subcontrato en la universidad, democratización, gobernabilidad

Abstract

The outsourcing in the UTEM has been a big problem in governability terms the last 5 years, since a series of strikes have appeared as a way to put end to the new management work form and the precarious work as well. Along the road have appeared many proposals in order to suggest the equal conditions in the university, especially in the institutional methods to select the non-teaching assistants.

Additionally, it is proposed to democratize all levels in which authorities make decisions in the university, but being influence by all who were represented by: students, workers and academic staff.

Keyword: Outsourcing, governability, democratization

Historia

Inicios de la universidad

En 1981 con la dictadura militar, la Universidad de Chile es desarticulada y, la académica de estudios tecnológicos, arquitectura, trabajo social, diseño (entre otras), son conglomeradas para formar el Instituto profesional de Santiago (IPS).

Transcurrido unos 12 años, el IPS celebra una ceremonia que transforma su carácter, para ser la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM). La ceremonia se desarrolla en el palacio de la moneda, encabezada por el entonces presidente de la república, Patricio Aylwin Azócar, el Ministro de educación Jorge Arrate Mac y el primer rector de la casa de estudios, Luis Pinto Faverio, publicándose en el diario oficial el día 30 de agosto de 1993 como casa de estudio dependiente del estado chileno.

Al ser una de las dos universidades fundadas luego de la dictadura que se acaba en 1990, esta posee una estructura político-administrativa distinta a las demás universidades estatales, tal como lo dice el estatuto orgánico (1994)“La Universidad Tecnológica Metropolitana goza de autonomía académica, económica y administrativa”, junto con el artículo 4, “El Consejo Superior es el organismo colegiado de mayor jerarquía de la Universidad. Le corresponde, fundamentalmente, fijar las políticas globales de desarrollo institucional y cautelar el cumplimiento de los fines de la universidad”.

Sobre la planta auxiliar

Manteniendo aún la estructura administrativa del IPS, los trabajadores reorganizan su democracia a sabiendas que se vienen cambios orgánicos en la institución. Es por ello que se forma la Asociación Nacional de funcionarios de la Universidad Tecnológica Metropolitana (ANFUTEM) a solo un par de meses de la creación de la UTEM, en agosto de 1994 queda inscrita en el registro de Asociación de Funcionarios.

Tal como se pensó, la estructura administrativa de la UTEM se reformula, para que sea acorde a los nuevos objetivos de la organización. Dentro de este contexto, el

decreto 105 de la UTEM (1996), el estatuto administrativo, mantiene un escalafón denominado "planta de auxiliares" con funciones de: mayordomo y portería, artesano y chofer, aseo e higiene. De esta última función, aseo e higiene, el estatuto contempla 59 cargos que van desde el grado 20 hasta el 24, solicitando como requisito académico sólo octavo básico rendido.

Al interior de la universidad en ese momento, las relaciones laborales se mantenían en constante tensión, donde la ANFUTEM era la principal activista de los enfrentamientos contractuales por la precariedad de las condiciones laborales para los funcionarios, particularmente la denominada planta auxiliar.

A fines de ese mismo año 1996, se discute en el consejo superior la alternativa de subcontratar algunos servicios de la UTEM, con la premisa de ahorrar costos, que era la lógica que inspira en ese momento la subcontratación. Ya que se había sentado desde el 1979 el subcontrato como fuerza de trabajo incluso para las instituciones del estado.

De planta auxiliar a subcontratados

Para decidir el cambio de planta a subcontrato en el área de aseo y portería se debería justificar frente al consejo superior como una buena alternativa. Por lo que se contrata un experto que realice un estudio sobre la viabilidad del subcontrato, sus pro y contras. Dentro de ese estudio, en palabras de José Barriga, fundador y primer presidente de ANFUTEM, "en el estudio se mencionaba nuestro sindicato y que la mayoría de la gente inscrita era del área de servicio, entonces me pregunto por qué se comentó eso sí el tema era exclusivamente el subcontrato."

Al momento de la elección del subcontrato, en el consejo superior, también se decide qué hacer con las y los que en ese minuto cumplían las funciones a subcontratar (particularmente aseo y portería).

Se llegó a un acuerdo con las y los trabajadores, serían cambiados de funciones, ascendiendo a labores administrativas que en ese momento tenían vacantes. Por lo que ninguno perdió su fuente laboral e incluso fueron ascendidos de grado.

El objetivo del subcontrato fue ahorrar dinero, organizar de mejor manera a los trabajadores y desarticular el sindicato ANFUTEM. En el acta del consejo superior (2014) “El Sr. Rector plantea que antes hubo personal destinado al servicio de aseo y todos ellos eran de la universidad. Los problemas de ese entonces fueron; financieros, no había eficiencia en las actividades de aseo, los trabajadores no tenían conciencia de trabajo, no se cumplían con las obligaciones, además traían conflictos de huelgas y tomas, ello llevó a evaluar la situación y se llegó a la tercerización de este servicio”

De rectoría

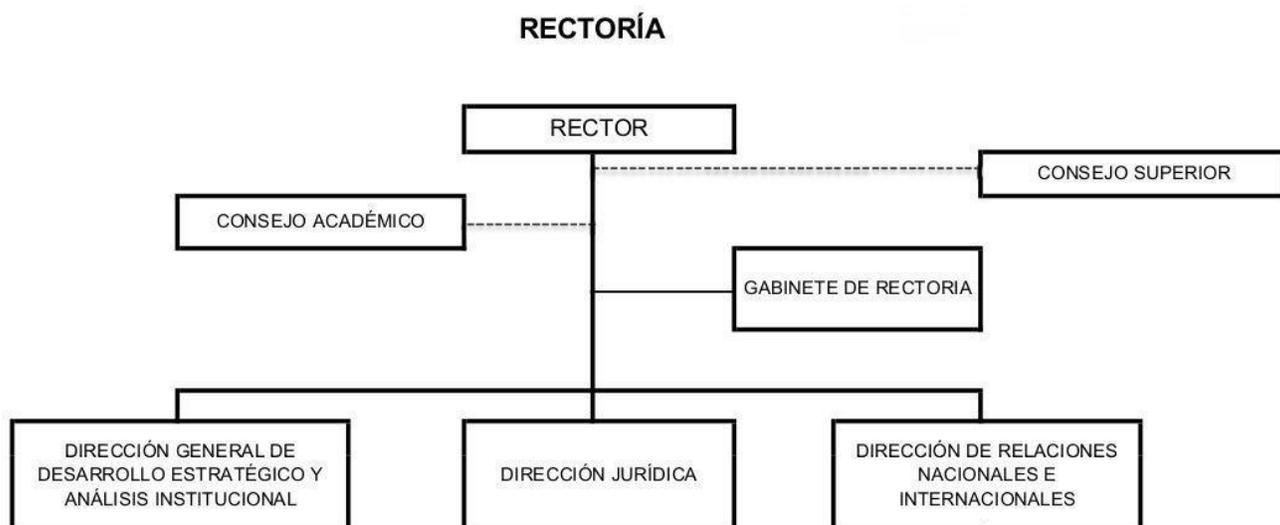
Desde la fundación de la UTEM, se pueden encontrar 4 momentos distintos respecto de la máxima autoridad de la casa de estudio.

1. Desde su fundación hasta 1997 con el rector Luis Pinto.
2. Desde 1997 hasta 2008 con el rector Miguel Avendaño.
3. Desde 2008 hasta 2009 Haydée Gutiérrez, como rectora interina.
4. Desde 2009 hasta la fecha con el rector Luis Pinto.

Por lo tanto, para efectos del trabajo, se mencionan sólo momentos con el actual rector, Luis Pinto.

De la administración

El organigrama de la rectoría de la universidad es el que se muestra a continuación, resumido del estatuto orgánico de la universidad Tecnológica metropolitana.



Fuente: Transparencia activa, UTEM

- **Rector:** representante legal de la universidad.
- **Consejo Superior:** cuerpo colegiado encargado de las decisiones políticas de la institución, sesiona cada 2 meses. Sus miembros con derecho a voz y voto son:
 - Rector (1), quien lo preside.
 - Representantes del presidente de la república (3).
 - Representantes académicos (5). Con elecciones cada 2 años Quienes tiene sólo derecho a voz son:
 - Secretario general (1), encargado del acta.
 - Representante no docente (1)
 - Representantes estudiantiles (2).
- **Consejo académico:** cuerpo colegiado que define temas académicos importantes. Sus decisiones quedan supeditadas al consejo superior. sus miembros son
 - Rector (1), quien lo preside.
 - Vicerrector académico (1).
 - Vicerrector de transferencia tecnológica y extensión (1).

- Decanos, existen 5 de momento, puede alterarse.
- Representante estudiantil (1).
 - Secretario general (1).
- **Gabinete de rectoría:** apoyo técnico de rectoría, manejo de agenda, coordina reuniones ejecutivas, etc.

El resto de las unidades no son relevantes para el tópico actual.

El conflicto del subcontrato

A comienzos del año 2013 se discute sobre democracia al interior de la universidad, al igual que en la mayoría de las universidades, se debe al el fuerte movimiento estudiantil vivido en ese momento. Dentro de ese contexto es que se evalúa la triestamentalidad como método de gobierno.

Los estudiantes se dan cuenta que tal método, mejor que el actual, sigue teniendo falencias complejas, siendo una de las más preponderantes para ese momento, el desahucio que vivirían los trabajadores subcontratados de la universidad, ya que siendo parte de la comunidad universitaria estarían fuera de todas las discusiones y decisiones que puedan resultar a posterior por no pertenecer técnicamente a ningún estamento.

Por lo tanto, es necesario anteponerse a tal escenario y eliminar la figura de subcontratación antes de lograr el cambio de estructura de gobierno. Por lo que nace una relación estrecha entre los estudiantes y los trabajadores subcontratados de la universidad y en particular, con las y los encargados de aseo.

En esta relación los estudiantes empatizan con las precarias condiciones laborales que tienen los subcontratados. partiendo por el espacio donde descansan, que es un subterráneo húmedo, estando al lado de las calderas del edificio de ingeniería.

Con estos antecedentes se genera una movilización al interior de la casa de estudios que se prolonga por al menos 2 meses de paro y toma en algunas sedes, donde se analizan los argumentos para defender el subcontrato al interior de la universidad.

Los elementos centrales para deponer las movilizaciones eran el comienzo de un proceso democratizador y el fin a las prácticas de precarización laboral (dentro de ello el subcontrato).

Una de las razones que expone rectoría para mantener el subcontrato es el beneficio económico que trae consigo tal forma contractual. esto se demuestra en el acta 227 del consejo superior (2010) donde luego de expuesto el monto anual por concepto de licitación "El señor rector consulta si por esa cantidad de dinero no sería mejor administrar internamente el aseo", teniendo como respuesta "Don Eduardo González explica que el sueldo más bajo de la universidad corresponde al grado 20, siendo 430 mil pesos, donde se entrega 280 mil pesos por persona en la licitación del servicio".

Pero esto es diferente con la realidad, donde en el mismo consejo superior la Sra Pino "Argumenta que en el caso particular de su sede el aseo es deficiente, fundamentalmente porque lo realizan tres personas que están muy mal pagadas". Por tanto, damos cuenta que la cantidad de trabajadores que se comprometen las empresas al momento de licitar no siempre se cumplen, y en términos prácticos realmente no son 280 mil pesos por persona. Otro ejemplo de lo mismo se refleja en el acta 268 del consejo superior (2013) "El Sr Claudio Piña consulta por el nuevo mecanismo de regulación del personal para aumentar la productividad que se indica se alcanzará con la nueva dotación de la propuesta. Hoy en la realidad de las 58 personas que deberían trabajar según la licitación, solo hay 38, las cuales trabajan a dobles turnos y ello es la causa del deficiente servicio que tenemos". Con lo cual se muestra que no todo el dinero pagado es utilizado para tal función, además de un latente riesgo en caso que la empresa quiebre financieramente. En tales caso (si es antes del término de licitación) la universidad debe invertir más de lo presupuestado. Ejemplo de esto es el acta 253 del consejo superior (2012) "Con

relación a la empresa de Aseo que actualmente presta servicios a la universidad, el Sr. Director de administración informa la preocupación existente, ya que los problemas de esta organización permiten evidenciar un probable incumplimiento de contrato o declaración de quiebra, por ello solicita la autorización anticipada para llamar a licitación en caso de ser necesario". Con esto es posible refutar el argumento del beneficio económico, ya que su gasto no es óptimo y trae consigo un riesgo como sucedió en el 2012, donde efectivamente la empresa se presentó quebrada financieramente antes de 3 meses el fin del contrato, con trabajadores sin sueldos y la universidad tuvo que hacerse cargo económicamente por el servicio prestado, además de perder 3 meses pagados a la empresa sin el servicio realizado. Lamentablemente no se encontró evidencia escrita de este suceso, pero sí fué uno de los gatillantes para que el siguiente año 2013 la movilización interior exigiera el fin al subcontrato, por los malos momentos y paupérrimas condiciones laborales de tales miembros de la comunidad educativa, preocupaciones que se escuchaban en los consejos superior como el acta 227 la Sra Pino "Por tanto, deja de manifiesto su preocupación por el factor humano, porque ellos, pese a todas las contingencias vividas en la universidad, se han mantenido en la institución recibiendo un salario mínimo."

Otro argumento a favor del subcontrato es la flexibilidad que puede tener la empresa externa, que no está sujeta al estatuto administrativo (por ser pública). Ello trae consigo problemas tremendos en las relaciones que se dan al interior de la universidad. Tal como se menciona en el acta 270 del consejo superior (2013) "La Srta. Fernanda Quezada, plantea que los estudiantes como estamento dentro de nuestras problemáticas, señalan una solidaridad con funcionarios del servicio de aseo y los guardias en términos de su precarización laboral al interior de la universidad. Les preocupa la continuidad laboral del personal de aseo. Se propone crear un departamento oficial de aseo en la universidad." Por ende, existe una crítica más profunda que se hace desde los estudiantes, cuestionando el rol público que desempeña la universidad, como éste se puede plasmar si se tienen trabajadores en tales condiciones, sin certezas de su trabajo (ya que los contratos entre los trabajadores y las empresas subcontratadas son generalmente por faena,

anuales, eliminando vacaciones, antigüedad laboral y un sinfín de beneficios legales, además de la estabilidad laboral).

En general el gran beneficio del subcontrato es la despreocupación del servicio ya que una empresa experta lo realiza, es otro argumento a favor. En ese sentido, María Molinet y Maximiliano Montalán (2014) estudiante de la universidad realiza su tesis de grado sobre el subcontrato en los servicios de portería y aseo, entregando como conclusión lo siguiente:

- No hacer licitación el año 2014, incumplimiento a lo dispuesto en los artículos 5° y 7° de la ley 19.886.
- Existencia de personal trabajando jornadas diarias de 12 horas, incumpliendo a lo señalado en el artículo 28° del código del trabajador.
- Mantener personal sin contrato escrito después de 5 días de ejecutar trabajos por obra, incumplimiento del artículo 9° del código del trabajo.
- Que exista personal de portería con sueldo base de \$220.000.- en vista que el sueldo mínimo en Chile es de \$225.000.- incumpliendo el artículo 1° de la ley 20.763.
- Permitir que funcionarios de portería realicen diariamente en promedio 4,8 horas extraordinarias, en vista de que en Chile el máximo legal está acotado a 2 horas diarias, incumpliendo lo establecido en el artículo 31° del código del trabajo.
- Funcionarios de portería permaneciendo de corrido dos semanas en sus puestos de trabajo, incumpliendo los artículos 22° y 28° del código del trabajador.

Frente a tales condiciones, los estudiantes de la universidad plasman en un documento titulado "petitorio de estudiantes" (2013) lo siguiente, "Participación de los estudiantes, funcionarios y académicos en la elaboración de una política clara de licitación, como también participación efectiva sobre qué licitación se contrata, para los servicios externalizados, bajo el claro criterio de calidad en la prestación de servicio y salvaguarda de las condiciones laborales de los trabajadores de dicha empresa subcontratista. Todo esto enmarcado en el acuerdo firmado el día 24 de junio del 2013, para así poner fin a las condiciones del subcontrato al interior de la

universidad”. Donde el documento mencionado habla de un proceso para mejorar las condiciones de los subcontratados que termina con el fin a esta modalidad, aunque de manera gradual.

Hasta ese minuto el subcontrato toma una importancia tremenda dentro de la comunidad, donde la mayoría de las actividades estudiantiles están centradas en este tópico, con foros y charlas de esta temática invitando incluso a los mismos trabajadores subcontratados a que cuenten sus visiones.

Tipo de gobierno universitario en la UTEM

La manera en que se decide en la UTEM tiene incidencia profunda en la gobernabilidad de la institución.

según sus estatutos, la distribución del poder es democrática, no sólo por las elecciones de las autoridades sino también por su estructura. Aunque se pueden encontrar algunas irregularidades.

En el acta 203 del consejo superior (2009) encontramos “Con Don Luis Pinto pasaba lo mismo. Era un lugar donde se hacía eco de las proposiciones del rector”. Asimismo, sobre el poder que tiene el rector en la universidad se habla en el acta 220 del consejo superior (2010), “El consejero Héctor Pinto manifiesta su oposición al espíritu de la propuesta de enmienda impulsada por rectoría bajo el argumento que éste incrementa el poder, bastante grande, que ya ostenta el rector. Cita algunos documentos de otras universidades estatales en el sentido que son las juntas directivas, que son comparables a nuestro consejo superior, quienes determinan, proponen o aprueban a las nuevas autoridades superiores y no la primera autoridad”. Que finalmente el consejo lo aprobó. Por lo que se ve una dirección autoritaria en sus facultades.

También, es posible retomar una de las críticas que se realiza a la UTEM en el contexto de la autoevaluación institucional enmarcada en la acreditación institucional (2013). Dentro del área de gestión institucional, enmarcada como debilidad se encuentra “El proceso de descentralización es percibido como un intento de desburocratizar y no como un empoderamiento local para la toma de

decisiones". Lo que menciona en primer lugar que el gobierno es totalmente centralizado, y que además el proceso o visión de descentralización no se propone como la entrega de poder, sino solo como desburocratización.

En el acta 211 del consejo superior (2009) se menciona "Si la institución quiere hacer un Claustro lo puede hacer, incluso con el riesgo que una de las partes se retire. Los alumnos siempre se van a sumar. Los mismo el estamento administrativo. Entonces no digamos más que esto no funcionó a causa de los estudiantes. Si queremos claustro, hagámoslo y los demás se van a sumar".

Pese a las intenciones reiteradamente mencionadas por el Rector Luis Pinto sobre la democratización, tenemos por un lado la centralización del poder (como debilidad mencionada en el párrafo anterior), por otro lado, mencionamos las voluntades políticas, como en el acta 220 del consejo superior (2010) "Por ello el Sr. Rector comenta que su propuesta a la comunidad fue nuevos estatutos, sin posibilidad de reelección. Incluso en los departamentos, en las decanaturas y mucho menos en rectoría. Pero, esto involucra una presentación al presidente de la república, quién es el único que tiene la facultad de hacer esta presentación ante el congreso nacional. Y esto involucra una comisión de Claustro. Por ende, debe existir el compromiso previo de este consejo, que todo lo acordado en el Claustro, este consejo lo va a aprobar. Entonces, para ese momento, el consejo debe reservarse algunas prerrogativas. Entonces en el Claustro Universitario se fijarán todas las bases para estructurar un nuevo estatuto y para el intertanto, el consejo superior debe tener asignadas sus funciones". De esta manera se presentan las voluntades políticas del rector. Quién ha sido reelecto 2 veces seguidas.

El Claustro Universitario mencionado por el rector, ha sido solicitado por los estudiantes desde años anteriores con nulas respuestas. El año 2009 previo al nombramiento oficial de rector a Luis Pinto, se realiza una reunión con el exponiendo el Claustro como la vía para democratizar la universidad, se comienza el trabajo, pero no llega a ningún resultado ese año, por falta de voluntad de las autoridades. El año 2012 se vuelve a tomar el claustro como alternativa, creándose la comisión reformuladora de estatutos orgánicos compuesta por 6 funcionarios no

docentes, 6 docentes y 6 estudiantes. Dentro de ese contexto funcionarios no docentes presentan una modificación a los estatutos orgánicos (2012) donde mencionan "El consejo superior estará integrado por representantes del estamento académico, no académico y estudiantil. Todos los integrantes mencionados anteriormente tendrán derecho a voz y voto. El rector será parte del consejo sólo con derecho a voz", tal comisión no llega a ningún resultado por falta de voluntad de las autoridades. El año 2014 se realiza una actividad pre-congresal con toda la comunidad estudiantil donde se escribe un documento con apoyo de rectoría, que nunca es publicado y no se continúa con el proceso por falta de voluntad política. El año 2015 se fijan fechas para pre-congresos y congreso universitario (similar al claustro) en el calendario oficial de la universidad, que luego no son respetados y el proceso no continúa, por falta de voluntad política. El año 2015 se crea la comisión garante donde parte del consejo superior tiene la misión de velar por la transparencia del proceso de los pre-congresos, que no presenta mayores avances al consejo superior y en definitiva no continúa sesionando.

Finalmente, un antecedente del operar de las autoridades, en el acta 279 del consejo superior (2014) se toca el tema de licitación servicio de aseo y portería sin la participación estudiantil, siendo fuertemente cuestionado el proceder de administración ya que no hubo licitación el año 2014, pero aprobada las bases para el año 2015. Casualmente la sesión siguiente (una semana después) sí hay participación estudiantil y justamente sus intervenciones son por el tema del subcontrato, en el acta 280 (2014) se menciona "Los estudiantes trabajan en solicitar a la universidad que se cree un departamento de aseo. Además, solicitan se especifique por qué no se puede crear un departamento de aseo." A lo que se responde "El Sr. Rector plantea que antes hubo personal destinado al servicio de aseo y todos ellos eran de la universidad. Los problemas de ese entonces fueron; financieros, no había eficiencia en las actividades de aseo, los trabajadores no tenían conciencia de trabajo, no se cumplían con las obligaciones, además traían conflictos de huelgas y tomas, ello llevó a evaluar la situación y se llegó a la tercerización de este servicio. Por otra parte, señala que las bases de la nueva licitación de servicio de aseo aprobadas por este consejo superior se encuentran

en la contraloría general de la república, eso no quita que puedan venir en la próxima sesión el vicerrector de administración y finanzas y el director de administración para aclarar ciertas situaciones planteadas”.

La propuesta estudiantil

El año 2014 a raíz de una movilización al interior de casa central y por presión estudiantil nace la “mesa coordinadora tripartita” (2014), compuesta por las directivas de la Federación de estudiantes, Asociación de funcionarios no académicos y Asociación de académicos. Que tiene como misión la elaboración programática de un futuro congreso universitario.

Con estos objetivos nace esta instancia que sesiona cada 2 semanas hasta lograr un calendario propuesto al consejo superior, quienes se hacen parte de la programación de la futura actividad.

Es en este escenario que en noviembre de tal año se realiza la primera actividad pre-congresal, participando miembros del estamento estudiantil, estamento académico y estamento funcionarios no académicos. Solamente los directivos de rectoría se excluyeron de la actividad (siendo el rector invitado a abrir la sesión, a lo cual se negó).

La actividad se dividió en 3 etapas. La primera de ellas se realizó la apertura de la actividad (en un gimnasio), explicando el objetivo y carácter de la misma. Además, expusieron invitados externos a presentar su visión del tema de la democratización y gobierno universitario, con experiencias como la de Valparaíso y la elección de rector de manera triestamental. La segunda etapa se realiza dividiendo a los asistentes según el estamento al que pertenecen para realizar 3 sesiones paralelas para que en conjunto se respondan 2 preguntas, ¿Qué expectativa existen respecto de este espacio? y ¿Cómo podemos hacer una mejor universidad? Finalmente, la tercera etapa consistió en la realización de un plenario público, en el que cada estamento expuso los resultados de la etapa anterior, generando así un debate abierto entre todos los asistentes para pulir las conclusiones.

De esta actividad se emana un documento que en sus conclusiones se puede leer (2014):

1. Los tres estamentos valoran positivamente la realización de la primera actividad pre-congresal, calificándola como un “hecho histórico”, “una oportunidad”, “un reencuentro”, un retorno de confianzas”.
2. Académicos, funcionarios y estudiantes concuerdan en que el desarrollo de actividades de este tipo favorece la cohesión de los estamentos y de la Comunidad UTEM en general, por lo que debería ser un **objetivo institucional y de carácter permanente en el tiempo**, y que **estos eventos sean considerados dentro del calendario académico de la Universidad**.
3. Con respecto a las preguntas, Los académicos destacan la necesidad de repensar la Universidad, partiendo de la base de un diagnóstico informado y reflexivo. Asimismo, los funcionarios en conjunto con los estudiantes señalan que deben ser objeto de revisión, la transparencia y agilidad en los procesos de contratación de personal y servicios, la subcontratación, los funcionarios a honorarios y las deudas arancelarias de los alumnos, entre otros.
4. Cabe destacar que el estamento funcionario debatió sobre el mejoramiento de la administración del recurso humano, enfocado desde la “gestión de personas”.

Encontrándose una jornada muy positiva y con las conclusiones del encuentro, respecto del subcontrato, los estudiantes crean la “comisión fin al subcontrato” el año 2015, que luego de varias reuniones con las autoridades se conforma la comisión planta auxiliar, con miembros de todos los estamentos, parte del organigrama oficial de la universidad que tiene como objetivo velar por la transparencia del proceso de contratación de personal no académico.

Es en esta instancia donde los estudiantes participan del proceso completo de contratación del personal que hasta la fecha se encontraba subcontratado (aseo y portería), desde la elaboración de las bases, pasando por la recepción de

documentos, entrevistas, hasta la finalización del concurso, integrándose solo parte de los trabajadores, abriendo un nuevo concurso para que postulen quienes no quedaron en el primer llamado. En ese sentido se realiza una entrevista al grupo por GEIT de la universidad de Chile (2015) "Entonces juntos nos formamos, e igual teníamos como antecedentes lo que pasó en la universidad de Chile, en derecho. Ahí tomamos conciencia que teníamos que estar presentes no solo en la petición de terminar con el subcontrato, sino que teníamos que hacernos presente durante todo el proceso: desde la petición misma hasta que se contrataran a las personas, y nosotros poner las bases, estar presentes en la selección del personal y todo eso". Sobre la composición de la mesa "En tal medida podemos decir que es la primera mesa triestamental efectiva que hay en la universidad", y sobre la necesidad de esta mesa "Esto fue porque nosotros como estudiantes aprendimos a no creer en los compromisos, a que en una mesa te dejen estipulado que van a hacer tal cosa y que te lo den firmado... pero nunca resultaba y por eso creemos que ésta es la forma más segura en la que podemos ganar. Por eso exigimos que esta mesa tuviera un anclaje institucional mediante una resolución exenta... una resolución técnica con nuestros nombres, un trámite muy burocrático pero que era la única forma de amarrar este tema."

En entrevistas a un grupo de funcionarias del aseo (2017) ellas declaran "ha sido bueno el cambio, ahora tenemos convenios de salud, uniforme de la universidad, mejor sueldo y otros beneficios. También hemos sido integradas a la universidad por parte de los estudiantes, fue importante cuando nos invitaron a hablar en la asamblea en el gimnasio porque ahora ya no nos ven como inferiores, sino que ahora somos iguales, compañeras con las funcionarias como secretarias, o en las fiestas de la UTEM". Así también una entrevista con Fernando Arce, secretario de finanzas de la ANFUTEM (2017) en la actualidad declara "El cambio ha sido lento, la universidad nunca ha hecho una inducción ni han entregado instrucciones claras. Cuáles son los procedimientos en caso de emergencia, permisos administrativos, cuáles son los beneficios, etc. No existen encargados de recursos humanos para la planta auxiliar, no tienen correos institucionales por ende quedan fuera de la comunicación formal. Pero al menos ya están dentro de la universidad

y poco a poco se van firmando contratos de honorario a contrata y luego vienen de contrata a planta”.

Con esto se da una nueva forma de incidir en las decisiones que va más allá de solo paros y tomas estudiantiles, más allá de solo exigir cosas. Esto marca un precedente sobre la participación en la resolución del problema mediante la vía institucional. Con la participación efectiva de la comunidad haciéndose parte del problema y buscando la solución mancomunadamente.

Conclusiones

En relación con el subcontrato, más que una decisión administrativa es una decisión política que afecta directamente en la gobernabilidad de la institución, ya que por más de 5 años los estudiantes se manifestaron de distintas maneras en contra de las autoridades (exigiendo sus renuncias muchas veces) por la problemática particular central de este texto. además de afectar también en la calidad de vida de los trabajadores, junto con la forma de relacionarse (de aquellos trabajadores) con el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

La democratización fue la piedra angular para la resolución de la problemática del subcontrato. La intervención estudiantil, con las manifestaciones en contra de las condiciones laborales y más aún, su participación activa en la resolución de la problemática fue determinante para el escenario actual de la universidad, donde al menos el servicio de aseo y portería de la universidad en su conjunto se encuentra contratado directamente por la universidad, sin intermediarios.

En miras de la COSUDE la gobernabilidad tiene como prioridad la democratización, hecho que se demuestra claramente en la experiencia vivida en la UTEM estos últimos años, donde los estudiantes vieron como parte del mismo problema el subcontrato con la toma de decisiones en la casa de estudios y, a raíz del subcontrato impulsaron encuentros como el pre-congreso de fin del 2014 tratando el tema del subcontrato además de otros.

Por tanto y en medida que la democratización se hace efectiva, la buena gobernabilidad se establecerá en la institución.

Desafíos pendientes

Teniendo el subcontrato como experiencia pasada y superada, en la UTEM se siguen reconociendo desafíos pendientes tanto en términos políticos como administrativos. Frente a esto el más importante es la democratización, ya que con el único pre-congreso vivido en la casa de estudios se reconoce el hecho histórico como un hito de suma importancia para el desarrollo de la institución, que puedan solucionar desde problemas domésticos hasta la definición de políticas institucionales o propuestas nacionales.

Siendo en esta medida, el ex presidente de la federación de estudiantes representa claramente el sentir estudiantil en torno a la democracia, como lo menciona en una entrevista realizada al medio digital Resumen, "La democracia no es otra cosa que llegar a mirarnos de frente, de reconocernos de tú a tú, sin relaciones de poder entre las partes, sin que unos le pongan el pie encima a otros. Eso se traduce en una práctica en la cual los estudiantes no avasallen a los académicos y a los trabajadores, ni lo contrario. La democracia es una relación de reciprocidad mutua entre iguales".

En tanto, dentro de este gran desafío pendiente, los estudiantes mantienen una estructura a la propuesta democratizadora en la UTEM, con pre-congresos por estamentos que culminan en un congreso refundador de la universidad, aplicado como política institucional. Dentro de esta contexto, emanan un documento titulado "instructivo general pre-congreso estudiantil" donde se explica para qué, por qué y cómo realizar la instancia pre-congreso, considerando 9 etapas a seguir, a saber:

1. Llamado a inscripción de temáticas
2. Recopilación de temáticas por carrera, elaboración de insumos por mesa de trabajo
3. Llamado al pre-congreso por carrera
4. Realización del pre-congreso por carrera
5. Sistematización de discusiones por carrera
6. Llamado al pre-congreso estudiantil general
7. Realización del pre-congreso estudiantil general

8. Sistematización de discusión estudiantil general
9. Presentación de documento final e impulsar el congreso universitario

Solicitando al resto de los estamentos hacer lo mismo en forma paralela (con posibilidad de modificar las etapas según sus limitaciones).

Referencias Bibliográficas

Estatuto orgánico UTEM, dfl-2 del 5 agosto 1994, santiago, Chile.

Decreto 105 plantas de personal, UTEM, 1996, santiago, Chile.

Estatuto de la ANFUTEM, 12 agosto 1994, Santiago, Chile.

Acta 227 consejo superior UTEM, 2010.

Acta 268 consejo superior UTEM, 2013.

Acta 253 consejo superior UTEM, 2012.

Acta 203 consejo superior UTEM, 2009.

Acta 220 consejo superior UTEM, 2010.

Molinet María y Montalván Maximiliano, Subcontratación en la UTEM, estudio de las condiciones laborales del personal externalizado en la universidad tecnológica metropolitana del estado de Chile, 2014, Santiago, Chile.

Petitorio de estudiantes UTEM, julio 2013, santiago, Chile.

Síntesis informe autoevaluación institucional UTEM, Santiago, Chile.

Propuesta de consejo superior y órganos colegiados UTEM, 2012, santiago, Chile.

Resolución exenta 3833, UTEM, 2014, santiago, Chile.

Conclusiones primera actividad pre-congresal convocada por la mesa coordinadora tripartita, UTEM, 2014, santiago, Chile.

Acta 279 consejo superior UTEM, 2014.

Aa 280 consejo superior UTEM, 2014.

Ciclo de entrevistas al (problemática) subcontrato en las universidades. Entrevista comisión fin al subcontrato UTEM, grupo de estudios interdisciplinarios de trabajo FACSÓ, Universidad de Chile, 2015.

Entrevista propia, funcionarias del aseo UTEM, santiago, Chile.

Entrevista propia, Fernando Arce - secretario de finanzas ANFUTEM, santiago, Chile.