

PREVISION DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FORMACION UNIVERSITARIA

por el prof. MARC ZIEGLER

Con el propósito de definir lo que se deberá hacer para poder prever correctamente las demandas de egresados universitarios en los años que vienen, el Prof. Marc Ziegler ha realizado una serie de estudios sobre los recursos humanos de Chile, que ha entregado en un completo informe a las autoridades universitarias. De este informe entregamos a consideración de los lectores del Boletín los capítulos correspondientes a Conocimiento de la situación actual y Algunos considerandos referentes a las previsiones de demandas futuras.

CONOCIMIENTO DE LA SITUACION ACTUAL.

La parte fundamental de cualquier planeamiento de necesidades futuras es el conocimiento perfecto de la situación actual, sin el cual ninguna previsión se puede intentar. Es además la única parte segura que se puede conocer con cualquier grado de precisión, porque descansa en la realidad, en vez de depender de suposiciones que pueden ser subjetivas o arbitrarias.

Una clara apreciación y comprensión de esta situación actual permite discernir sus defectos más obvios e intentar remediarlos para, por lo menos, poder cumplir eficazmente con las exigencias actuales, antes de organizarse para el futuro.

Nuestra primera tarea debe ser, entonces, el definir esta situación actual. Ella tiene dos aspectos fundamentales:

19 Un aspecto estático, es decir, el número existente de profesionales universitarios, repartidos según su formación (título y grado), ocupación, sector de actividad y edad, todo esto representado en cuadros enumerados más adelante, y

29 Un aspecto dinámico, es decir, el cambio anual (aumento o disminución) del número de profesionales universitarios de cada formación que pertenecen a la población activa. No existen todavía en Chile, como en muchos otros países, estadísticas nacionales completas que den toda la información deseada. Esto implica que se debe organizar con urgencia su recopilación, examen y combinación crítica y su publicación.

Las fuentes principales de información son las Universidades, los Colegios y las Asociaciones Profesionales, la Dirección de Estadística y Censos. Hay algunos otros organismos, por ejemplo los Ministerios, el Servicio Nacional de Salud, el Centro Latinoamericano de Demografía, grandes industrias, etc., que pueden también proporcionar información útil.

—A las Universidades, o mejor dicho, a cada institución de Enseñanza Superior, se deberá pedir el número anual de egresados, por especialidad, desde 1920, con la edad al egresar. Esto permitirá calcular la producción acumulada desde aquel tiempo y estimar el número actual total, tomando en cuenta la defecación probable por jubilación, fallecimiento, etc.

—A los Colegios y Asociaciones Profesionales se deberá pedir las listas de sus miembros, con indicación de grado y título, ocupación, sector económico de la ocupación y edad.

—A la Dirección de Estadística y Censo se deberá pedir que se deduzca del Censo Nacional de la Población de noviembre pasado, por medio de una tabulación cruzada Ocupación-Educación, una estadística de los universitarios de Chile, con todos

los antecedentes necesarios: edad, formación, ocupación, sector de actividad.

—A los otros organismos, arriba mencionados, se deberá pedir cualquier estadística o información parcial que tengan en su poder y que pueda completar las estadísticas precedentes.

Los datos deducidos de las informaciones de estas diversas fuentes deben aproximadamente coincidir. Una combinación crítica de ellos debe permitir eliminar errores graves y sacar conclusiones referentes a asuntos numéricamente mal conocidos, como la emigración.

—Para poder sumar cifras de diversas Instituciones de Educación Superior, se deberá establecer la equivalencia aproximada de los títulos y grados correspondientes.

Por la gran cantidad de especialidades de formación, ocupaciones, sectores de actividad, el trabajo requerido para todo lo precedente es de gran envergadura. Se deberán establecer todos los cuadros que muestran las relaciones multilaterales entre las cuatro variables:

—Formación universitaria

—Ocupación

—Sector de actividad

—Edad

es decir, los cuadros que muestran:

	de cada formación en cada ocupación
	de cada formación en cada sector de actividad
el número	de cada formación en cada grupo de edad
de	de cada ocupación en cada sector de actividad
universitario	de cada ocupación en cada grupo de edad
	de cada sector de actividad en cada grupo de edad

El conocer bien los aspectos estático y dinámico de la situación actual permitirá sacar conclusiones inmediatas referentes al destino profesional de los universitarios formados en Chile y a su utilización racional. Será posible, además, comparar las estadísticas obtenidas con estadísticas similares de los países que se puedan tomar como ejemplo en vista del progreso y de la prosperidad que demuestran. Veremos más adelante que tales conclusiones pueden, a veces, tener un valor práctico tan aceptable como el resultado de cálculos muy elaborados de previsiones futuras. Observamos solamente que, para poder llevar a cabo correctamente comparaciones con otros países, se deberá extender el trabajo de definición de equivalencia de títulos y grados en Chile a los países considerados.

Tal como observamos más arriba, la sola tarea de definir claramente la situación actual referente a los Recursos Humanos de Formación Universitaria, requiere muchos recursos y una buena organización. El primer paso debe ser, entonces, crear tal organización en el seno de la Universidad. Ella, por supuesto, será parte integrante de la Organización Nacional de Recursos Humanos que hemos descrito en informes anteriores, y cooperará íntimamente con los otros organismos incorporados en la solución del problema integral.

Llegamos a la conclusión, en nuestra "Introducción al Problema Integral de los Recursos Humanos de Chile", que la preocupación actual relativa a recursos humanos es un exponente del esfuerzo general hacia una más alta productividad de la sociedad. En nuestra época de progreso técnico y de desarrollo económico, se puede considerar más y más la nación como una gran empresa, en la cual se deben aplicar, para sobrevivir a la aguda competencia mundial, todos los principios de organización racional.

Estos principios se deben aplicar en todos los niveles de organización, es decir, tanto para la organización nacional como para nuestro caso universitario, y nos parece, entonces, que la propuesta orientación del nuevo departamento del Instituto de Organización y Administración de Empresas de la Universidad de Chile hacia el campo de los recursos humanos merece aprobación y apoyo generales.

Otro aspecto de la organización requerida es, como lo hemos visto, su carácter interuniversitario y se puede pensar, entonces, en pedir al Comité Asesor del Consejo de Rectores, comité de constitución interuniversitaria y nacional, una efectiva cooperación para la obtención de los datos de las diversas fuentes universitarias.

Un solo cuadro, referente a la repartición de solamente los ingenieros en los diversos sectores, nos tendrá menos de 180 celdillas que mostrarán:

9 tipos de ingenieros repartidos en 20 sectores de actividad

	estudiantes (becados, postgrad.)
	servicio militar
Agrónomos	emigrados
	jubilados
Forestales	enseñanza
	investigación científica
Electricistas	agricultura
	silvicultura
Físicos + electrónicos	transporte
	minas
Mecánicos + industriales	energía
	construcción
Químicos	obras públicas
	metalurgia
Minas	industrias manufactureras
Arquitectos	servicios públicos
	administración pública
Civiles	administración privada
	comercio
	diversos

El ejemplo precedente da una idea del tamaño de la tarea total, a la cual se deberán dedicar bastantes recursos y tiempo para poder llevarla a cabo satisfactoriamente. La inclusión de sectores no económicos en la lista de sectores de actividad, permite una apreciación más completa de la situación. Referente a los grupos de edades arriba mencionados, proponemos los 10 siguientes: menos de 25 años, 25-30, 30-35, 35-40, 40-45, 45-50, 50-55, 55-60, 60-65, más de 65 años.

El segundo aspecto de la situación actual, es decir, el cambio anual, se puede calcular con bastante seguridad para cada uno

de los 5 años que vienen, ya que por la inercia de la Universidad, la producción seguirá, dentro de este período, con el ritmo conocido hoy, tomando en cuenta: deserción, duración media de los estudios, número de estudiantes en cada año, etc.

—Para obtener el cambio de la población activa en cada rama, se deberá deducir de la producción anual en cada especialidad, la defección por jubilación, fallecimiento, emigración, etc., calculada en base a los cuadros estadísticos referentes a la repartición por grupo de edad y de las normas demográficas del país, tarea a la cual se deberán dedicar los miembros de los departamentos de estadística de cada Universidad en colaboración con demógrafos.

ALGUNOS CONSIDERANDOS REFERENTES A LAS PREVISIONES DE DEMANDAS FUTURAS

Una vez bien conocida la situación actual, se puede pensar en hacer las previsiones de demandas en el futuro, para que se pueda definir la política de desarrollo de la Universidad.

Entre las conclusiones de la Conferencia sobre los "Métodos de Previsión de las Demandas Futuras de Personal Científico y Técnico", organizada en La Haya por la OECE, en 1959, se encuentra la siguiente, muy característica:

"Es la opinión general que no existe todavía ninguna metodología aceptada y única para la previsión de las demandas. Por otra parte, en vista del aspecto dinámico y a veces imprevisible del desarrollo económico, no es recomendable considerar la previsión como una guía rígida e infalible de la política".

Nos parece oportuno eliminar aquí cualquier malentendido que pudiera sugerir el empleo de la palabra "previsión". Recordamos, entonces, que para nosotros la demanda futura no está ligada a un destino inexorable que se deba cumplir, sino que depende de la elección, consciente y libre, de los objetivos que en un cierto tiempo se deberán alcanzar y de las vías (libertad, justicia social, pleno empleo, etc.) que se quieren seguir para esto. Solamente después de determinar estos objetivos y estas vías uno puede pretender elaborar la organización que permitirá alcanzarlos. En este trabajo la previsión de demandas deberá ser la primera preocupación.

Los objetivos principales de las sociedades humanas pueden tener aspectos muy diferentes: han existido sociedades orientadas hacia fines militares, artísticos, religiosos, etc. Vivimos hoy en un mundo orientado hacia la técnica. El progreso técnico puede ser la base de un mundo mejor donde cada ser humano podrá gozar de un mayor bienestar material y tener plena oportunidad para su desarrollo espiritual.

La política actual definida en Chile consiste en utilizar el progreso técnico, tratando de aumentar la producción nacional en un 5% por año. En el curso del año pasado, se fomentó bastante interés por el problema de los recursos humanos, sin los cuales no se puede realizar el plan técnico-económico esbozado y la Universidad está dispuesta a dar su cooperación no solamente por la ayuda en la elaboración de un plan de recursos humanos, sino también por la preparación de los egresados universitarios necesarios.

Ahora bien, este objetivo cubre solamente una parte del campo de la Universidad, ya que la realización del plan técnico-económico requiere principalmente técnicos. En un país bastante desarrollado y orientado hacia la técnica como Holanda, los "Técnicos" representan una porción de la población universitaria total de solamente un cuarto en 1960 y un tercio en 1980 y de

estas porciones una parte importante está empleada en la enseñanza.

Al plan nacional de desarrollo técnico-económico corresponden un cierto número de ingenieros civiles, electricistas, etc., de ingenieros agrónomos y forestales. No se pueden deducir, sin embargo, de este plan los números de médicos, asistentes sociales, psicólogos, periodistas, investigadores científicos, o los números de profesores de francés, de latín, de ruso, de música o de historia, que se deben preparar. El plan se podría realizar sin ningún conocimiento de la historia, pero no se piensa, por esta razón, eliminar la historia del programa de educación.

Un porcentaje importante de los egresados de la Universidad se emplean en la Enseñanza, que absorbe una parte siempre más grande de la población activa (en los EE. UU. el 6%). Será necesario, entonces, desarrollar un plan educacional completo, que determine claramente todos los objetivos de la enseñanza, para poder establecer lo que la Universidad deberá producir para este importante sector.

Para los otros sectores se deberá, finalmente, determinar claramente la importancia relativa de muchas ramas tradicionales frente a las ramas nuevas, teniendo en cuenta la evolución del mundo, y definir la orientación de estas ramas, es decir, definir una política referente al futuro social, cultural, científico, artístico y espiritual de la nación. En esto la Universidad misma

juega un papel preponderante y tiene una gran responsabilidad. Lo que precede nos hace darnos cuenta que si bien es verdad que, en Chile como en todo el mundo, el gran problema de actualidad "cómo realizar un plan de desarrollo económico", demanda la atención y cooperación de la Universidad y que el plan elegido influye entonces, en los campos interesados, sobre la política universitaria, es también cierto que en muchos campos la situación es completamente distinta. En estos campos es, por el contrario, la política adoptada por la Universidad y la oferta resultante de intelectuales de una cierta formación, lo que puede ser el factor más importante y a veces decisivo en la evolución de la sociedad.

Podemos mencionar en este aspecto otro lado interesante del papel de la Universidad. El esfuerzo de aplicar la técnica para el progreso económico que se realice con la ayuda de la Universidad tiene, por consecuencia, no solamente un aumento de la producción, sino también una reducción progresiva del horario de trabajo. Esto crea el problema del empleo del tiempo libre, objeto de gran preocupación en los países desarrollados. En vista de este futuro, la misión de extensión cultural de la Universidad reviste una importancia especial, así como los aportes de todas las ramas culturales tradicionales de la Universidad, que deben quedar vivas y prósperas para este futuro.

HACIA UN ESCALAFÓN DOCENTE PARA EL PROFESORADO SECUNDARIO

por el prof. WALDEMAR CORTÉS

II Y FINAL

Provisión de cargos en los liceos experimentales

Para la provisión de cargos en los liceos experimentales se establecen, además de los señalados por el Estatuto, algunos requisitos especiales para cada caso, condiciones que se contemplan en un Reglamento dictado el 16 de octubre de 1937:

Profesor en Propiedad: tener tres años en la enseñanza fiscal y haber realizado por lo menos un curso de perfeccionamiento en materias generales de educación.

Orientador Profesional y Vocacional: tener un mínimo de siete años de servicios en la enseñanza fiscal y estar en posesión del Título de Profesor de Estado y del Diploma Profesional correspondiente.

Siete años garantizan, sin duda, una experiencia adecuada, lo que contrasta con lo señalado en la provisión de cargos de Orientador para los liceos en general. El proceso de orientación no varía un ápice en uno u otro caso y al considerarlo de otro modo corremos el riesgo de producir el desprestigio de tales funciones educativas.

En cuanto a cargos docentes directivos, la reglamentación citada determina que los postulantes deberán tener cuatro años de servicio en los liceos de experimentación o renovados, o haber realizado estudios especiales de Educación en el país o en el extranjero y tener, además, estudios de Organización y

Administración Escolar y de Orientación y Supervigilancia del trabajo docente en el país o en el extranjero.

Finalmente, los postulantes se someterán a una prueba de competencia que consistirá en un Ciclo de Clases para los que aspiren a cargos docentes y una prueba especial para los que deseen ocupar los demás cargos.

Sistema de remuneraciones

En general, al Profesor Secundario se le remunera por hora de clases y debe cumplir un horario de 36 horas semanales (1). El Estatuto establece, asimismo, que un profesor puede desempeñar, además, seis horas en la enseñanza particular.

Todo el personal que trabaja en la enseñanza pública está afecto a aumentos trienales (Art. 54), a razón de 40, 50, 60, 75, 90, 105, 115, 130 y 140% a los 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24 y 27 años de servicio, respectivamente.

Jubilaciones: el profesor jubila con un sueldo que es el promedio de sus tres últimos emolumentos de actividad y su renta no es reajustable. No existe para él la llamada renta perseguidora que va aumentando en proporción al sueldo de actividad. Ello determina la deserción de muchos maestros cuando están en la plenitud de su carrera.

A modo de contraste, es interesante apreciar el sistema de remuneraciones en otros países. De Uruguay, por ejemplo. Sin