

## NECESIDAD DE POSGRADUADOS EN CHILE

**Claudia Rodríguez\***

**Carlos Pablo Vio\* \***

\* Subdirectora de Posgrado e Investigación de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

\*\* Director de Posgrado e Investigación de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

## RESUMEN

La necesidad de recursos humanos altamente calificados es un hecho innegable frente a los desafíos del desarrollo de un mundo globalizado y fuertemente competitivo. Al respecto, la situación de Chile como del resto de América Latina dista de ser satisfactoria, aun cuando en la actualidad se presentan interesantes oportunidades para la formación de una masa crítica de adultos jóvenes con altos niveles de educación, incluyendo estudios superiores de posgrado. Sin embargo, una generación insuficiente de puestos de trabajo donde los posgraduados puedan desplegar todas sus potencialidades amenaza el aporte que tales recursos humanos puedan realizar al desarrollo del país. Así, resulta imperativo que surjan posgrados que respondan a la demanda de recursos humanos del ámbito extra-académico, lo cual requiere –a su vez– que se revisen los criterios e indicadores con los que actualmente se acredita la calidad de estos programas.

## ABSTRACT

*The need for highly qualified human resources is an undeniable fact in view of the challenges posed by the development of a globalized and highly competitive world. Chile's situation, compared to the rest of Latin America, is far from satisfactory even though at present there are interesting opportunities for creating a critical mass of young adults equipped with high levels of education, including graduate studies. However, insufficient job creation to allow graduate students to use the full range of their skills is a threat to the contribution that these human resources can make to the country's development. Consequently, it is essential to develop graduate study programs capable of responding to the demand outside academic circles for human resources with these skills and this –in turn– calls for revising the criteria and indicators with which the quality of these programs is currently assessed.*

## NECESIDAD DE POSGRADUADOS EN CHILE

### LA NECESIDAD DE RECURSOS HUMANOS ALTAMENTE CALIFICADOS EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO

En la actualidad la necesidad de recursos humanos altamente calificados en Chile, América Latina y el mundo entero es ampliamente reconocida. La globalización y la fuerte competitividad internacional en la producción de bienes y servicios de gran complejidad y en permanente cambio, exigen la formación de científicos, profesionales y técnicos con capacidad creativa y de innovación, perceptivos a su entorno, flexibles y rigurosos.

En América Latina, la CEPAL (2002) ha analizado el tema de la disponibilidad de recursos humanos calificados en la región, advirtiendo que manifiesta un rezago importante con respecto al grupo de los países desarrollados pertenecientes a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Este estudio relaciona el desarrollo económico con el capital humano, pues señala que “la inversión continua en capital humano es hoy en día un elemento clave de las estrategias de los países de la OCDE para promover el desarrollo económico, el pleno empleo y la cohesión social” y que “se reconoce progresivamente que la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y competencias es esencial para el crecimiento de largo plazo en la economía globalizada” (CEPAL, 2002: 75). Por ello, las diferencias entre la calificación del capital humano de los países consolidados en su progreso social respecto de aquellos que aspiran a él son significativas. El porcentaje de población altamente calificada en los países desarrollados, es decir, aquella que cursó educación técnica terciaria o profesional universitaria, casi duplica el de la región latinoamericana. Esto significa que un veintitrés por ciento de la

población entre veinticinco y 64 años de edad posee dicha educación superior frente a solo un catorce por ciento, en el mismo segmento de la población de América Latina, que está en posesión de tal característica (CEPAL, 2002: 75).

La escasez de capital humano altamente calificado se aprecia especialmente en el nivel doctorado. La formación de doctores es “francamente baja en toda América Latina, y la posición de Chile es muy preocupante. Mientras los países avanzados, con los que deseamos interactuar, están graduando sobre cien doctores por millón de habitantes al año, Chile apenas forma cuatro” (Krauskopf, 1999: 365). La situación no cambia significativamente si observamos los países latinoamericanos más aventajados en este aspecto, pues tal indicador, según cifras de Krauskopf, es diecinueve para Brasil, nueve para Argentina y seis para México (1999: 365).

Con el objetivo de aumentar la cantidad de doctores graduados a nivel nacional, el ministro de Educación de Chile, Sergio Bitar, ha afirmado que “estamos formando entre setenta y cien doctores al año” y que “debiéramos pasar a cuatrocientos o quinientos de aquí a tres o cuatro años, porque eso genera una masa crítica de alta capacidad intelectual, que se proyecta sobre el resto del sistema” (MINEDUC, 2003).

#### OPORTUNIDADES Y AMENAZAS PARA LA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ALTAMENTE CALIFICADOS EN AMÉRICA LATINA: EL CASO DE CHILE

A pesar de la situación de rezago de América Latina en esta materia, la región presenta hoy algunas oportunidades que vale la pena destacar, y que se relacionan con su estructura demográfica, por una parte, y con la cobertura educacional, por otra. Desde el punto de vista de las características de su población, la mayoría de los países latinoamericanos se encuentran hoy en plena transición demográfica o en un estado avanzado de ella, es decir, el porcentaje de niños en la población disminuye, en tanto el de adultos jóvenes y medios aumenta, sin apreciarse aún un incremento importante de la población adulta mayor (Chackiel, 2000). Lo anterior implica que la demanda por educación básica no aumenta cuantitativamente, por lo tanto, los recursos para la educación pueden ser reorientados para mejorar la

cobertura de la educación media. Ahora bien, esta apertura del sistema secundario incrementa la presión de la demanda sobre la educación terciaria o universitaria. Por otra parte, en este mismo escenario, la fuerza laboral o mano de obra disponible de la economía aumenta, produciéndose una fuerte competencia entre ella, lo cual exige su capacitación permanente en distintos niveles.

En síntesis, considerando el estado de la transición demográfica en la mayoría de los países latinoamericanos y sus implicancias en el sector educacional, podría existir potencialmente una mayor proporción de población adulta calificada disponible como fuerza laboral, respecto de la cual la dependencia económica de otros sectores de la población disminuiría, por efecto de una reducción de los grupos etáreos menores y un crecimiento aún no significativo de los de mayor edad.

En el caso de Chile, lo expresado anteriormente se ve reflejado en la información proporcionada por el ministerio de Educación a partir del censo de 2002, fuente según la cual “entre 1992 y 2002, las personas con enseñanza media completa aumentaron casi en un cincuenta por ciento y se duplicó el número de personas con estudios superiores” (MINEDUC, 2003). Esta progresión de estudiantes de enseñanza media puede incluso ascender, pues el Presidente de la República acaba de promulgar una reforma constitucional que extiende la educación obligatoria de ocho años (correspondiente a la educación básica) a doce años en total.

Un análisis de los grupos etáreos entre los veinte y los 49 años de edad, sobre la base del mismo censo, permite observar que el acceso a la educación superior en Chile para la población entre veinte y veintinueve años de edad ha sido bastante más importante (32 por ciento) que para la población de los grupos etáreos mayores (21-26 por ciento), tendencia que es igualmente válida si se analiza solo la población con instrucción universitaria. Asimismo, el porcentaje de población con más de cinco años de estudios universitarios (que eventualmente podría incluir a posgraduados) tiende también a aumentar en los grupos más jóvenes, aun cuando se ha de excluir el grupo entre veinte y veinticuatro años, por cuanto su juventud no permite comparaciones en este sentido.

**Cuadro 1**  
**Nivel de instrucción superior en Chile por grupos de edad, según Censo 2002**

	GRUPOS DE EDAD											
	20-24		25-29		30-39		40-49		20-49			
	Nº Pers.	% Grupo	Nº Pers.	% Grupo	Nº Pers.	% Grupo	Nº Pers.	% Grupo	Nº Pers.	% Grupo	Nº Pers.	% Grupo
POBLACIÓN TOTAL GRUPO	1.201.426	100	1.192.724	100	2.435.191	100	2.036.424	100	6.865.765	100		
EDUCACIÓN SUPERIOR	378.862	31,53	386.710	32,42	617.166	25,34	427.877	21,01	1.810.615	26,37		
Centro Formación Técnica	42.912	3,57	61.713	5,17	122.507	5,03	59.932	2,94	287.064	4,18		
Instituto Profesional	95.940	7,99	110.627	9,28	184.875	7,59	89.705	4,41	481.147	7,01		
Universidad	240.010	19,98	214.370	17,97	309.784	12,72	278.240	13,66	1.042.404	15,18		
1 año	63.749		49.677		75.631		69.260		258.317			
2 años	49.994		14.593		18.883		21.376		104.846			
3 años	47.787		20.811		24.960		27.523		121.081			
4 años	42.096		32.803		46.610		44.959		166.468			
5 años	27.170		63.279		90.902		74.265		255.616			
Subtotal 1-5 años	230.796	19,21	181.163	15,19	256.986	10,55	237.383	11,66	906.328	13,20		
6 años	6.416		22.574		32.303		23.380		84.673			
7 años	1.767		6.910		11.429		9.713		29.819			
8 años y más	1.031		3.723		9.071		7.764		21.589			
Subtotal 6-8 años y más	9.214	0,77	33.207	2,78	52.803	2,17	40.857	2,01	136.081	1,98		

FUENTE: Elaboración propia a partir del Censo de 2002.

El acceso a educación terciaria, tanto en Chile como en el resto de América Latina, se ha visto favorecido por la creación de numerosas instituciones de educación superior privadas en los últimos decenios. Sin embargo, este crecimiento posee algunas debilidades. Respecto de ellas, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) señala que el sistema universitario “es una demostración palpable de flexibilidad, adaptación y eficiencia desde el punto de vista de los proveedores privados, pero con serias deficiencias desde el punto de vista social, por falta de definición y adaptación del papel del Estado (...). La diversidad y cobertura de la educación superior en América Latina ha sido una respuesta dinámica, pero no totalmente satisfactoria, a las demandas privadas de educación y formación. A pesar del tamaño de la matrícula y a pesar de que los gastos públicos en educación superior en muchos países se encuentran por encima de los patrones mundiales, América Latina presenta la mayor escasez relativa de personal con altos niveles de calificación en el mundo... Naturalmente, éste es sólo un indicio del desempeño de la educación superior, que no refleja los logros o deficiencias en otros objetivos que debe cumplir la educación superior, como son la investigación teórica, el desarrollo tecnológico, la formación de líderes o la creación de mentalidades críticas, creativas y tolerantes” (BID p. 96).

En el caso de los posgrados, también se observa un importante aumento en la oferta de programas, tanto en el nivel de maestría como de doctorado. Las entidades privadas de fundación más reciente, al igual que las universidades extranjeras que ofrecen sus programas en América Latina a través de instituciones de educación superior locales, han desempeñado un papel considerable. Si bien la calidad de tales programas puede ser diversa, responden a una demanda que efectivamente existe en los países de la región.

En Chile, la oferta de programas de posgrado también ha aumentado. Las nuevas universidades privadas –cuya fundación se remonta a las dos últimas décadas del siglo XX– así como las instituciones de educación superior extranjeras, han ido manifestando una presencia creciente en el ámbito de los posgrados, aun cuando estos todavía se concentran mayoritariamente en las universidades tradicionales que conforman el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. En estas últimas la oferta de programas de

posgrado ha aumentado en un 45 por ciento entre 1997 y 2001, destacándose el incremento de un cincuenta por ciento de los programas de doctorado.

No tan solo han aumentado los programas de posgrado ofrecidos en el país, sino también la cantidad total de alumnos que cursan este nivel de estudios. En las universidades del Consejo de Rectores, los alumnos de posgrado han crecido en un 45 por ciento entre 1997 y 2001, destacando los doctorandos que alcanzaron un incremento de 73 por ciento. Sin embargo, la tasa de graduación de estos últimos es muy baja. Mientras los posgraduados en dicho período aumentaron en un 122 por ciento, la tasa de graduación de los doctorandos corresponde solo a un 61 por ciento, lo cual es inferior también al incremento de las matrículas de este nivel.

#### Cuadro N° 2

Posgrados: Su crecimiento en las universidades chilenas del Consejo de Rectores 1997/2001

	1997	2001	Crec. (%)
N° Programas posgrado	240	349	45,42
N° Programas doctorado	48	72	50,00
N° Programas maestría	192	277	44,27
N° Alumnos posgrado	6.250	9.046	44,74
N° Alumnos doctorado	808	1.396	72,77
N° Alumnos maestría	5.442	7.650	40,57
N° Graduados posgrado	705	1.565	121,99
N° Graduados doctorado	57	92	61,40
N° Graduados maestría	648	1.473	127,31

Fuente: *Anuario Estadístico del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas*. (1997) y (2001)

La baja graduación de los doctorandos es preocupante, en la medida que se trata de recursos humanos que demandan una alta inversión en su formación, la cual la sociedad no recupera si los estudiantes de posgrado no concluyen sus estudios y no pueden retribuir a ella con su trabajo calificado en calidad de doctores. Sin embargo, más crítica es la situación cuando los recursos humanos



altamente calificados no encuentran cabida en el mercado laboral local, aun cuando hayan concluido exitosamente sus estudios. Al respecto, la CEPAL señala que “las economías de la región están generando una cantidad insuficiente de puestos de trabajo para absorber la rápida expansión de la oferta de profesionales y técnicos. El desempleo abierto en las personas que han alcanzado niveles elevados de calificación, que constituye una de las formas de subutilización más evidente de los recursos humanos, tuvo un significativo incremento de 3,8 a 6,6 por ciento entre comienzos y fines de la década. Asimismo, las tendencias a la desalarización de los más calificados, su creciente empleo en ramas del sector terciario (85 por ciento de los técnicos y profesionales urbanos hacia 1999), particularmente en el comercio y los servicios sociales y personales, y el distinto ritmo al que han crecido los salarios en estas actividades, insinúan también la falta de dinamismo en la generación de empleos productivos para la población más calificada. Un balance del grado de subutilización del capital humano de alta calificación indica que en las zonas urbanas afecta a cerca de 4,5 millones de personas de un total de diecinueve millones de profesionales y técnicos, de los cuales poco más de un millón están abiertamente desocupados, y el resto se desempeña en puestos de trabajo en los que obtienen ingresos cuyo bajo monto no corresponde a la inversión educativa realizada, lo que representa una importante pérdida tanto individual como social” (CEPAL p. 76).

En términos sociales, la pérdida de recursos humanos altamente calificados a la que se refiere la CEPAL puede ser aún mayor, si ella desencadena movimientos migratorios internacionales. En efecto, a los “factores de repulsión” o “*push-factors*” que actúan sobre los posgraduados en sus países de origen se suman importantes “factores de atracción” o “*pull-factors*” en los posibles lugares de destino. Estos últimos son mayoritariamente países desarrollados que han completado su transición demográfica y que presentan poblaciones envejecidas, con una importante reducción de jóvenes nativos que ingresan al mercado laboral. Estos –según señalan algunos autores (Pellegrino y Martínez)– muchas veces preferirían especializaciones menos exigentes que aquellas de los sectores de ciencia y tecnología. Por otra parte, estos países presentan una importante oferta de ocupaciones para trabajadores altamente calificados en dichos ámbitos, por lo que deben abrir selectivamente sus fronteras. “El impacto más importante de la

emigración sobre los países de origen está dado por la selectividad implícita en la migración y por las pérdidas que esta implica desde el punto de vista de la acumulación de conocimiento y consolidación de masas críticas para proyectos de innovación. Esto se sustenta en la comprobación de que, en general, suelen emigrar los que se encuentran en mejores condiciones para enfrentar la aventura migratoria y no necesariamente son los desocupados ni el excedente resultante de “sobreeducación”; es decir, son aquellos que tienen más posibilidades de salir adelante en los países de destino” (Pellegrino y Martínez p. 30). Muchos de los recursos humanos mejor calificados en América Latina terminan su formación de nivel de posgrado en los países desarrollados, lo cual facilita su inserción laboral en estos últimos. Según datos de Krauskopf (1999), cerca de la mitad de los doctores chilenos formados en Estados Unidos intentan trabajar en ese país y una fracción importante de ellos efectivamente lo consiguen (Krauskopf, 1999: 366).

#### REVIRTIENDO LAS AMENAZAS DETECTADAS

Para que la “fuga de cerebros” o “*brain drain*” solo sea “circulación de cerebros” o “*brain circulation*”, es necesario diseñar políticas de retorno y crear ambientes de trabajo estimulantes para los que regresan. Esto permitiría aprovechar positivamente su experiencia en el mundo desarrollado y a la vez evitar que se produzcan nuevas emigraciones de recursos altamente calificados al exterior.

Un ambiente estimulante implica fuentes de trabajo que constituyan desafíos permanentes a la creatividad de los posgraduados, tanto a través de la investigación, como de la resolución de problemas complejos en el ámbito de la práctica profesional. Puestos de trabajo a los que sean convocados los mejores, ojalá por concurso, donde los que ganen sean realmente los mejor calificados, aquellos capaces de ampliar las fronteras del conocimiento, de realizar innovación tecnológica y artística, de crear nuevas oportunidades sociales y culturales, entre otras habilidades. Esto significa contar con espacios laborales donde los recursos no se escatimen para estos fines, trátense de empresas privadas, servicios del Estado o universidades.

Por cierto, ambientes laborales favorables para el desarrollo de los posgraduados deben ser creados o fortalecidos, a través de una

política clara respecto de la formación de recursos humanos altamente calificados y su aporte al desarrollo del país. De esta forma, será necesario definir la necesidad de posgraduados en función de aquellas áreas que se consideren como prioritarias, a la vez que se han de diseñar y coordinar instrumentos estables para la formación de los posgraduados y su inserción en el mercado laboral. Si bien ya existen algunos instrumentos útiles diseñados con estos propósitos, el sentido de cada uno de ellos requiere ser evaluado y eventualmente modificado en función de su eficacia para los objetivos de una política nacional. Además, es fundamental que en el diseño de estos instrumentos participen todos los actores interesados, es decir, no solo el Estado a través de sus organismos *ad hoc*, sino también las empresas privadas y estatales, los servicios públicos y las universidades.

En este esquema, la oferta de posgraduados deberá responder a las demandas de aquellos actores, es decir, la formación deberá trascender los intereses puramente académicos o monodisciplinarios. La creatividad de los posgraduados deberá estar encaminada también a la resolución de problemas prácticos, que muchas veces requieren de aproximaciones inter y multidisciplinarias. En este contexto, la oferta de programas de posgrados deberá ser flexible y apuntar a la diversidad, de manera de adaptarse a las variadas y cambiantes demandas del mercado laboral. Programas abiertos a graduados de distintas disciplinas, con currículos flexibles, posibilidades de tomar cursos en áreas diferentes a la propia, que incluso puedan conducir a especializaciones reconocidas a través de “*minors*”, y muchas herramientas analíticas para poder abordar problemas diversos, son algunas peculiaridades que debieran tener los posgrados de los tiempos presentes. Por cierto, tal flexibilidad se debe dar en un marco de conocimiento global que sitúe la reflexión y el quehacer de los posgraduados en los distintos ámbitos de su desempeño laboral. De este modo, son especialmente relevantes cursos formativos sobre filosofía de las ciencias y ética profesional. Efectivamente, la ética profesional es un tema ineludible en la formación de los posgraduados, en virtud del impacto que puede tener el trabajo de vanguardia que ellos realizan, el mayor o menor reconocimiento social de su aporte al desarrollo e, incluso, el grado de inserción laboral que estos recursos humanos pudieran alcanzar.

## REVISIÓN DE LOS CRITERIOS DE CALIDAD DE LOS POSGRADOS

El desarrollo de programas de posgrado con las características descritas requerirá de una revisión de los indicadores que actualmente se utilizan para medir su calidad, considerando, entre otras variables, las capacidades que desarrollan en sus alumnos y las competencias que deben tener los profesores que los sustentan. A modo de ejemplo, se puede citar las habilidades que los recientemente aprobados Magíster en Trabajo Social y Magíster en Ingeniería, ambos de la Pontificia Universidad Católica de Chile, desean fomentar en sus alumnos.

El Magíster en Trabajo Social “tiene como propósito formar graduados con competencias avanzadas para la intervención social, que, apoyados en una sólida formación ética, conceptual y metodológica, sean capaces de desarrollar investigaciones aplicadas en diversas áreas de acción y diseñar estrategias innovadoras que modernicen su gestión profesional y los habiliten para posicionarse exitosamente en campos tradicionales y emergentes (....). Un profesional de alto nivel que, atento a los procesos de transformación societal y al impacto de programas y políticas públicas, sea capaz de asumir una perspectiva multidisciplinaria y dinamizar procesos educativos, de mediación y participación social” (Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, 2003: 4-5).

Por su parte, el Magíster en Ingeniería aspira no tan solo a generar habilidades específicas, sino también habilidades generales. Respecto de estas últimas, los alumnos han de ser capaces de “trabajar en grupos multidisciplinarios y comunicarse efectivamente, tanto en forma oral como por escrito” y “adaptarse rápidamente a un nuevo ambiente de trabajo, gracias a una experiencia previa en empresa...”. Entre las *habilidades específicas* se destacan las siguientes: “enfocar problemas complejos de la ingeniería con un conjunto de herramientas tecnológicas especializadas y modernas...; desarrollar y resolver con capacidad crítica, rigurosidad, independencia y creatividad problemas técnicos; fomentar la innovación tecnológica, el interés por la generación de nuevas tecnologías; resolver problemas técnicos en forma creativa e independiente; emplear elementos de modelación computacional en la solución de problemas” (Pontificia Universidad

Católica de Chile, Escuela de Ingeniería, Dirección de Investigación y Posgrado, 2003: 4).

En relación con las competencias que deben tener los profesores, se ha de valorar su capacidad creativa no solo en virtud de sus publicaciones, sino también en razón de la generación de patentes y, en general, en consideración a todo tipo de innovaciones, ya sea en el ámbito tecnológico, de gestión o respecto de estrategias de intervención social. Para la formación de recursos humanos altamente calificados que sean capaces de insertarse e incursionar exitosamente en el ámbito profesional extrauniversitario, es necesario contar con la participación de profesores que provengan de aquella esfera y que hayan realizado contribuciones significativas, en términos de proyectos creativos o innovadores en sus respectivas áreas de competencia. Por cierto, el reconocimiento de la experiencia profesional del docente no debe ir en desmedro de las exigencias académicas de grado, investigaciones y publicaciones, siendo importante la adecuada ponderación de cada una de ellas, en función de los objetivos de los distintos programas.

El cumplimiento de los estándares de calidad de los programas de posgrado es crucial para obtener y mantener la confianza de los empleadores sobre los recursos humanos que allí se gradúan. Empresarios, directores de servicio, decanos de universidades distintas a las de los posgraduados y otros posibles empleadores deben contar con los antecedentes de calidad suficientes sobre los programas de posgrado encargados de la formación de los recursos humanos que contratan. Por lo tanto, “categorizar” la oferta de programas, de manera de poder discriminar en términos de calidad, resulta esencial. En este contexto, el trabajo de la Comisión Nacional de Acreditación de Postgrado (CONAP), fundada en 1999 como Comisión de Evaluación de Calidad de Programas de Postgrado de Universidades Autónomas, es fundamental. En efecto, creada para “proponer al Ministerio de Educación las bases institucionales, el diseño y la puesta en práctica de un proceso de evaluación académica de los programas de magíster y doctorado que impartan las universidades autónomas y de llevar a cabo ensayos metodológicos y experimentales conducentes a ese fin”, la CONAP estableció las normas que fijarían las bases, criterios y procedimientos para la evaluación experimental de la calidad de los programas de posgrado de las universidades autónomas del país. Esto

quedó formalizado a través de la Resolución 3.380 del Ministerio de Educación, en marzo de 2000. En tres años (hasta el 20 de marzo de 2003) dicha comisión había acreditado 69 programas de doctorado y 78 programas de maestría, en su gran mayoría pertenecientes a las universidades del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. La fructífera labor de la CONAP o de aquella comisión que la reemplace en sus funciones (la CONAP podría dejar de existir como tal a fines de 2003) debiera continuar en el marco de una mayor y mejor inserción de los posgraduados en los procesos productivos y de servicios de alto nivel que impulsan el desarrollo del país. De esta forma, resulta altamente recomendable que se incorporen en las evaluaciones los criterios de calidad e indicadores a los que se ha hecho referencia en este artículo, a la vez que sería conveniente que sus labores de acreditación se extendieran a todos los programas de posgrado que se ofrecen en el territorio nacional, incluso a aquellos dictados por universidades extranjeras. En efecto, ante la creciente demanda por este tipo de estudios, es posible que, en algunos casos, sus oferentes solo los vean como una oportunidad de negocios, sin que realicen esfuerzos suficientes para generar programas de calidad, en los términos aquí planteados. En el caso de los programas extranjeros, es necesario resguardar que ellos existan en sus países de origen y que su calidad esté reconocida por los mismos, de manera que no correspondan a programas diseñados *ad hoc* para ser exportados a naciones presuntamente menos exigentes en estos términos.

Por otra parte, la acreditación de los programas de posgrado constituye un tema relevante, en la medida que la formación de recursos humanos de alto nivel involucra costos económicos de consideración, tanto para los alumnos y sus respectivas familias como para la sociedad entera. En este contexto, la inversión que se haga para financiar este tipo de estudios debe ser rentable en términos privados y sociales. Desde un punto de vista privado, los alumnos, sus familias y eventualmente las empresas que pudieran estar interesadas en participar en el financiamiento de sus estudios, deben poder esperar beneficios de una formación de alto nivel, ya sea en términos de ingresos como de productividad; desde una perspectiva social, el país ha de contemplar el retorno de las inversiones realizadas en función de sus objetivos de desarrollo. Es por esto que los recursos públicos para apoyar a los programas de posgrado y sus alumnos,

otorgados a través de programas como los de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) y de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación Superior (MECESUP), han sido asignados a posgrados acreditados y –en el caso de MECESUP– excepcionalmente también a programas que pudieran lograr la acreditación en un corto plazo. De este modo, en la medida que los esfuerzos por financiar la formación de posgraduados crece, también se deben mejorar los sistemas para asegurar su calidad.

En el mencionado contexto, el préstamo de cien millones de dólares que el Gobierno de Chile gestionara ante el Banco Mundial para ciencia y tecnología, y que fuera recientemente aprobado (mayo de 2003), constituye un desafío. En efecto, el ministerio de Educación señala que “jóvenes talentosos que no pueden completar su formación de doctorado, podrán hacerlo con más facilidad ahora, aumentando la cantidad de especialistas en nuestras universidades e industrias”. Agrega que se espera que estos recursos “permitan apalancar una cantidad sustantiva y comparable de fondos provenientes del sector productivo, mediante alianzas estratégicas y de fuentes internacionales, a través de la construcción de redes de colaboración” (MINEDUC, 2003). Así, la magnitud de los recursos aprobados y su parcial orientación a la formación de alto nivel en el sector productivo, justifican una revisión de los criterios de calidad de los programas de posgrado en los términos antes comentados y la ampliación del sistema de aseguramiento de la calidad a todos aquellos programas que se ofrecen en el territorio nacional.

## COMENTARIOS Y CONCLUSIONES

En América Latina se necesitan recursos humanos altamente calificados que promuevan el desarrollo económico y social de sus naciones en un mundo globalizado y competitivo. Si bien el contingente actual de tales recursos en la región es claramente insuficiente para impulsar el desarrollo, existe una población adulta joven con un crecimiento relativo importante respecto de otros grupos de edad, con cada vez mejor acceso a los distintos niveles de educación y, por lo tanto, con posibilidades reales de que parte de ella constituya una masa crítica de relevancia en términos de fuerza laboral altamente calificada. La formación de estos recursos humanos en un nivel de posgrado se verá

estimulada por la creciente oferta de alternativas de perfeccionamiento existentes en el país: programas impartidos por universidades locales, tanto públicas como privadas, como por instituciones extranjeras.

Los posgraduados que se formen a partir de estas nuevas condiciones del medio solo significarán un verdadero aporte al desarrollo del país, en la medida que ellos puedan insertarse adecuadamente en el mercado laboral nacional, aportando con creatividad a la innovación de procesos productivos, de gestión empresarial o intervención social, más allá de su tradicional quehacer en el mundo académico. Independientemente de la existencia o no de instrumentos más o menos eficaces para la inserción de estos recursos humanos en el mercado laboral no académico, es necesario que los empleadores (privados o públicos) confíen en las capacidades de los posgraduados para aportar con su trabajo al desarrollo de sus empresas o instituciones.

En este contexto, es necesario asegurar la calidad de la formación que reciben los posgraduados, a través de un amplio sistema de acreditación nacional que permita discernir en términos de calidad la oferta de programas de posgrado existente en el país. Por cierto, los criterios de calidad y los indicadores para medirla deberán ser revisados, en consideración de las habilidades que han de desarrollar los alumnos de tales programas para insertarse en un mundo laboral que vaya más allá del ámbito universitario. Ello también incluye una revisión exhaustiva de la calificación académica y profesional que han de tener los profesores de los programas de posgrado. En todo caso, cualesquiera sean las características que se estimen idóneas para los académicos de un determinado programa y los indicadores que se utilicen para medir su calificación, los docentes deberán comprometerse con el programa de posgrado en cuestión en términos de dedicación a sus alumnos, porque solo así podrán transmitir a ellos en forma adecuada sus conocimientos, experiencia y habilidades, necesarias para insertarse en el mundo laboral de hoy.

En efecto, la responsabilidad en la formación de posgraduados para nuestro país y el aporte que estos puedan hacer para lograr un desarrollo sostenible del mismo, requiere del compromiso de la sociedad en su conjunto, así como el de cada actor individual



involucrado en el proceso formativo y productivo de estos recursos humanos. Así, más allá de las universidades, la responsabilidad en la formación de los posgraduados es de los profesores y los propios alumnos; así como, en el proceso productivo, las oportunidades laborales, más que por las empresas, son forjadas por los empresarios y los trabajadores, a través de un reconocimiento mutuo de sus capacidades y necesidades. Del mismo modo, más que del compromiso de las instituciones de gobierno, se requiere de la voluntad política de sus representantes para sentar prioridades y facilitar instrumentos que permitan que las condiciones tendientes a sustentar el proceso formativo-productivo de los recursos humanos altamente calificados en el país puedan operar exitosamente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y NOTAS

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). *Desarrollo más allá de la economía*. Washington, D.C., 2000.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). *Panorama social de América Latina*. Santiago, 2002.

Consejo de Rectores Universidades Chilenas. *Anuario estadístico*. Santiago, 1997.

Consejo de Rectores Universidades Chilenas. *Anuario estadístico*. Santiago, 2001.

Chackiel, Juan. *El envejecimiento de la población latinoamericana: ¿hacia una relación de dependencia favorable?* Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) / Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), Serie Población y Desarrollo N° 4. Santiago, 2000.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE): *Censo 2002. Resultados*. Volumen I: *Población*. Santiago, 2003.

Krauskopf, Manuel. “Los doctorados en Chile. Perfil y capacidad científica de los programas en ciencias acreditados en Chile”. *Estudios Públicos* N° 76. Santiago, 1999, pp. 359-408.

Ministerio de Educación, Chile (MINEDUC). <http://www.mineduc.cl>, 2003.

Pellegrino, Adela; Martínez, Jorge. *Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) / Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE). Serie Población y Desarrollo N° 23. Santiago, 2001.

Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social. *Magister en Trabajo Social. Informe Final*. Santiago, 2002 (Documento de circulación restringida).

Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Ingeniería, Dirección de Investigación y Posgrado. *Proyecto de creación del Programa de Magíster en Ingeniería*. Santiago, 2002 (Documento de circulación restringida).

