

LA ESCALA UNICA DE SUELDOS Y EL ESCALAFON DE BIBLIOTECARIOS

*Arturo Guillermo Luengo-Medina**

Estudio exploratorio, descriptivo y preliminar, que usando el método documental analiza la estructura ocupacional del sector público chileno.

Se determinan sus sub-estructuras, escalafones, tipos y variables que lo conforman.

El análisis de la estructura interna del escalafón (agrupados en grupos ocupacionales según grado tope o techo) nos indica que las variables que los determinan no tienen relación directa entre ellas, y al parecer, existirían factores latentes que la afecten y que no se manifiestan en los textos legales. Por lo mismo, se concluye que los resultados de la investigación deben ser considerados con esta limitante.

El examen del escalafón bibliotecario indica que las características y comportamiento de las variables son correspondientes con la estructura en general. Sin embargo, a la Bibliotecología se le concede el derecho a dirigir sus propias unidades y grupos, rasgos que no se consultan con otras ocupaciones, como el caso del administrador público, por ejemplo.

* Bibliotecólogo, Santiago de Chile.

PROYECTO DE INVESTIGACION

TITULO PROVISORIO: "La Escala Unica de Sueldos y el escalafón de bibliotecarios".

1. **FUNDAMENTACION:** un trabajo anterior destinado al estudio del sueldo del bibliotecólogo en el sector público chileno permitió constatar que el Decreto Ley No. 249, del 31 de diciembre de 1973, entrega una nueva estructura ocupacional al determinar grados y la ubicación relativa de todos los trabajos del sector.

El presente trabajo se justifica, porque partiendo desde este documento, como referencia, y el Decreto Supremo de Hacienda No. 305, de 1980, que normaliza tal estructura, como base de la presente investigación permite acercarse al fenómeno y describirlo con sus limitaciones, dada la falta de información complementaria que existe sobre el problema.

La presente estructura ocupacional del sector público, conocida como Escala Unica de Sueldos, se basa en criterios que es necesario conocer, analizar y lograr inferencias que sean válidas para el desarrollo de estrategias de acción y políticas de desarrollo del sector para perfeccionar el escalafón bibliotecario y así lograr una posición que esté de acuerdo con las expectativas de los bibliotecarios.

Sin un estudio de esta estructura, creemos que no se pueden diseñar las estrategias y los planes de desarrollo que hicimos mención más arriba.

2. **ANTECEDENTES:** el problema en sí, no es nuevo. La verdad es que siempre ha existido una estructura ocupacional. Más aún, la Oficina Central de Organización y Métodos (OCOM), del Ministerio de Hacienda, estableció una caracterización de cada trabajo necesario para la administración del Estado, y suponemos que ésta ha servido de alguna manera para la toma de decisiones en lo que respecta a la planta en que se ubica el bibliotecario en los diversos organismos del Estado.

Sin embargo, ahora el problema es distinto en el sentido de que no se trabaja con plantas: directivas, profesional, técnica, empleados, obreros, sino con plantas de ocupaciones que se ubican en una posición relativa dentro de un continuum de 36 grados o tramos desiguales en lo que respecta a la cantidad de dinero que cada uno tiene.

Como podemos apreciar, se puede hablar legítimamente de reajuste de mercado de trabajo, y como ya se entrevee, no se trata sólo de posiciones relativas, sino también de cantidades. Este hecho nos ha motivado para seguir investigando en el área del trabajo y las remuneraciones.

En el ámbito nacional no conocemos estudios preliminares para este caso particular. Por lo tanto, nuestro trabajo tiene el carácter de exploratorio, descriptivo y preliminar.

Exploratorio, porque nos acercamos por primera vez a él para conocerlo, saber cómo es y tratar de saber porqué es así y no de otra forma.

Descriptivo, porque ya explorado intentaremos conocer sus elementos, partes, funciones, estructura y su comportamiento. A este nivel sin embargo, todavía no estamos en condiciones de probar hipótesis.

Preliminar, porque es el primero y necesitará ajustes posteriores, según se vayan haciendo nuevos descubrimientos.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:

3.1 *Generales:*

1. Conocer la estructura de la Escala Unica de Sueldos (EUS).
2. Conocer la estructura del escalafón bibliotecario de la EUS.

3.2 *Específicos:*

1. Conocer los elementos y sus interacciones que componen la estructura de la EUS.
2. Conocer los elementos y sus interacciones que componen la estructura del escalafón bibliotecario.

4. HIPOTESIS DE TRABAJO:

Afirmamos en el párrafo 2. - Antecedentes, que no poseíamos una teoría sobre el problema y que nuestro trabajo era el primero que se realizaba, según las informaciones que tenemos en nuestro poder. También dijimos y explicamos brevemente, que es exploratorio, descriptivo y preliminar.

Lo anterior nos indica entonces que no es conveniente ni aceptable formular hipótesis de trabajo. Sin embargo, tenemos algunas ideas directrices sobre el problema.

Es posible, si las circunstancias lo aconsejan, que planteemos hipótesis al final del trabajo que se desprenden de las conclusiones a que hemos llegado (hipótesis ex-post-facto).

5. METODOLOGIA DE TRABAJO:

Estudio de carácter documental, basado en el análisis de leyes, decretos-leyes, decretos supremos y otros que permitan conocer los objetivos que nos hemos propuesto. Con

los datos obtenidos del análisis, se confeccionarán cuadros y gráficos que permitan extraer conclusiones válidas del fenómeno. No se aplicarán técnicas de cálculo.

Los recursos necesarios para realizar la investigación son:

- *Humanos*: un bibliotecólogo que realizará el trabajo de investigación y de secretaría;
- *físicos*: material de secretaría y bibliográfico;
- *financieros*: se prevé la necesidad de contar con dinero para cancelar fotocopias, material de secretaría, movilización y otros gastos adicionales.

El trabajo se realizará en el segundo semestre de 1980, y en el horario disponible del investigador. Se determinan plazos tentativos que se irán ajustando de acuerdo a como las circunstancias lo exijan.

Para efectuar el presente trabajo se han determinado una serie de pasos o actividades, las que se han secuencializado, también tentativamente, y que son las siguientes:

- Diseño preliminar de la investigación;
- búsqueda de la información bibliográfica;
- análisis de la documentación y confección de cuadros y gráficos, necesarios para el análisis posterior;
- análisis de los datos recogidos y tabulados y graficados;
- entrevista a Jefe de Oficina Central de Organización y Métodos del Ministerio de Hacienda;
- análisis de la entrevista a jefe de OCOM;
- redacción del informe final;
- revisión del informe final;
- tipeo, reproducción y compaginación del informe;
- registro en propiedad intelectual;
- distribución del trabajo final.

INTRODUCCION

El mercado de trabajo en Chile se compone básicamente de dos sectores: el público, que atiende las funciones y necesidades del Estado; y el privado, correspondiente a las organizaciones particulares (industrias, fábricas, bancos, servicios y otros). Existe además, un sector híbrido, que es pequeño y que generalmente, se regula a través del sector que las organizaciones elijen. A veces, esta decisión se basa en el grado mayoritario de acciones de participación del sector público o el privado, o bien, en el grado de autonomía que se les haya otorgado (casos de la Sociedad Química de Chile, que comercia el salitre; de la Corporación de Cobre, que produce y comercializa el cobre).

Considerando que el país es una república, el sector público realiza sus funciones a través de tres poderes: ejecutivo, legislativo y judicial. Ellos se regulan a través de una legislación particular, pero en el caso de oferta y demanda del mercado laboral actúan de manera similar y con la misma legislación. Hay acepciones sin embargo, como es el caso de las Fuerzas Armadas, la Ley médica, la Contraloría General de la República.

El Estado, o mejor dicho, el ejecutivo, fija los cargos y funciones necesarios para satisfacer sus necesidades, a través de la Oficina Central de Organización y Métodos (OCOM), dependiente del Ministerio de Hacienda.

En OCOM se establecen los requisitos de ingreso, las funciones, grados, sueldos y niveles dentro de los escalafones.

A fines de 1973, el ejecutivo reconoce que en su sector existe una gran distorsión del mercado laboral. Esta distorsión se traduce en remuneraciones diferentes para una misma ocupación entre los distintos servicios del Estado, y más aún, dentro del mismo servicio.

La causa estaría en "la falta de un sistema uniforme y la ausencia de normas que regulen los mecanismos de fijación de estas remuneraciones con un criterio único... [y que provocó además] ... graves problemas, como la existencia de servicios postergados, injusticias sociales que resultan de soluciones parciales y dispersas, y desmotivación de los funcionarios afectados por tratos discriminatorios, que en definitiva conduce a una baja en el rendimiento y, por lo tanto, en la productividad de la Administración Pública" (Decreto Ley No. 249/73, considerando 2).

La estructura ocupacional del sector público chileno se ha ido implementando a través de un proceso gradual que comienza en 1973 (31 de diciembre) y que termina en 1980. A lo largo de este período se han producido ajustes en grados, escalafones y profesiones. Por ejemplo, profesores en 1978, médicos en 1980, homologación de plantas diversas por escalafones ocupacionales específicos en 1980.

El Decreto Supremo de Hacienda No. 305/80, fija claramente la normativa de requisitos de ingreso y establecer una serie de características a los escalafones que conforman una Escala Unica de Sueldos para el sector público. Es gracias a este decreto supremo que es posible analizar la estructura ocupacional legal del sector.

1. EL PROBLEMA

El ejecutivo reconoce que existe una gran distorsión en el mercado laboral y decide normalizarlo a través de reglas definidas.

Considerando que el hecho significa modificar y/o el cambio de las reglas del juego, y por tanto afecta a todas las ocupaciones del sector, incluyendo a la bibliotecología, nos proponemos como problema de investigación el conocer y describir la estructura ocupacional y los elementos que conforman la Escala Unica de Sueldos (EUS), y en especial el escalafón bibliotecario.

Se intentará además, conocer y describir la dinámica de las variables que se establezcan como producto del análisis del documento. Esto nos permitirá conocer su comportamiento para la bibliotecología en particular.

Los resultados y hallazgos encontrados posibilitarán la elaboración y puesta en marcha de una estrategia de desarrollo profesional y laboral, no sólo para el sector, sino que para todo el mercado laboral en conjunto.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Generales:

1. Conocer la Escala Unica de Sueldos (EUS).
2. Conocer el escalafón bibliotecario.

Específicos:

1. Conocer, determinar y describir los elementos que conforman la EUS.
2. Conocer, determinar y describir los elementos que conforman el escalafón bibliotecario.

3. FUENTES DE DATOS

De las normativas dictadas por el ejecutivo desde 1973 a 1980, sólo se consideran las siguientes:

Decreto Ley(1) No. 249, de 31 de diciembre de 1973;

Decreto Ley No. 1608, de 1976;

Decreto Supremo(2) de Hacienda 090 de 1977;

Decreto Supremo de Hacienda No. 305 de 1980.

Sin embargo, de todos ellos sólo se trabaja con el DS No. 305/80, porque actualiza al resto, y esto, sirven como marco de referencia exclusivamente.

4. HIPOTESIS

El trabajo es de carácter exploratorio, descriptivo y preliminar. Significa acercarse al fenómeno por primera vez, conocerlo, describirlo y analizarlo para obtener conclusiones tentativas que permitan estudios posteriores, y por ende, formular hipótesis para ir estableciendo una teoría.

- (1) Decreto Ley: "son decretos dictados por el Presidente de la República en materias propias de una ley no mediando autorización alguna (o delegación de facultades) del Congreso Nacional como órgano colegiado".
- (2) Decreto Supremo: "aquel dictado exclusivamente por el Presidente de la República y debe ser firmado por él y por el ministro de la cartera correspondiente".

Estas dos definiciones en:

INTRODUCCION A LA VIDA CIVICA / Williams y Dougnac. -- Santiago: Editorial Universitaria, 1983. -- pp. 36-38.

Esta razón, y el hecho de que se considera el presente estudio como uno de una serie de todos complementarios, aconseja no establecer hipótesis tentativas ni de tipo ex-post-facto.

5. METODOLOGIA EMPLEADA

Se utiliza el método documental que implica analizar documentos y establecer relaciones entre sus partes con la información extraída, además en buscar los elementos constitutivos del fenómeno, describirlos, definirlos, para luego operacionalizarlos con el fin de posibilitar la medición de los mismos. En el caso de documentos legales, el análisis se realiza artículo por artículo, e incisos correspondientes con el fin de extraer el máximo de información posible. Gracias a ello, es posible diseñar cuadros y gráficos que permitan un análisis posterior.

En el presente estudio no se realizan mediciones, como tampoco se emplean técnicas estadísticas, si bien es cierto que las variables fueron operacionalizadas.

6. RESULTADOS

6.1 *La Escala Unica de Sueldos (EUS)*

6.1.1 *Aspectos generales:*

La EUS es un instrumento legal resultante del Decreto Ley No. 249, del 31 de diciembre de 1973.

El artículo 1o. entrega la cantidad de grados que ella contiene (35) y su equivalencia en escudos (moneda chilena), e indica los servicios que deben regirse por ella, ya que en sus artículos 2o., 3o. y 4o. hace la diferencia entre servicios que se acogen al mencionado decreto ley y los que quedan afuera, o si lo desean, lo adoptan.

El artículo 12o. entrega las posiciones relativas de cargos y escalafones representativos de las ocupaciones que demanda el Estado, fijando los límites de estos escalafones en grados de EUS.

El resto de la normativa aclara la forma como debe aplicarse esta nueva política de remuneraciones.

Considerando que ella con el tiempo ha sufrido modificaciones y que existe otro instrumento legal perfeccionado: el Decreto Supremo de Hacienda No. 305 de 1980, el presente análisis se basa en él.

6.1.2 Estructura:

La EUS es un continuum de 36 grados o peldaños desiguales, ya que cada uno de ellos tiene un valor equivalente en dinero que es distinto, y que aumenta en forma inversa a la denominación del grado. Es decir, el grado último gana menos dinero que el grado A o el 1.

La EUS, del Decreto Supremo 305/80, comienza con un gran *techo o grado tope máximo* que se le denomina con la letra A, y termina con un *grado piso o grado base mínimo* denominado con el numeral 31.

La estructura se caracteriza porque sus primeros tres grados se denominan con letras: A, B, C, y luego se sigue numerando en forma híbrida: 1A, 1B, 1C, para seguir con el numeral 2 hasta el 31. No existe una explicación lógica ni oficial de porqué ella es así.

El continuum de 36 grados o peldaños puede subdividirse claramente en tres sub-estructuras y cada una de ellas corresponde a funciones específicas dentro del quehacer del Estado.

La primera sub-estructura podemos llamarla: "*autoridades de gobierno*". Comienza en el grado tope de A y termina en el grado base de 15. Se sitúan allí los intendentes, ministros de estado, alcaldes y altos jefes de la Administración Pública. Todos estos cargos son de la confianza exclusiva del Presidente de la República. Los requisitos de ingreso son diversos, aunque de preferencia son individuos con estudios universitarios.

La segunda sub-estructura es la que podemos llamar "*Administrativos*", y está compuesta por tres partes menores.

La primera parte menor corresponde a las "*jefaturas administrativas superiores*". Comienza en el grado tope de 1B y termina en el grado base de 14. Co-

mo su nombre lo indica, esta parte corresponde a los jefes de servicio de la Administración Pública. Para su desempeño se requiere por lo general de estudios universitarios, pero no siempre.

La segunda parte menor son las llamadas "*jefaturas y administrativos*". Comienza con el grado tope de 13 y termina con el grado base de 28. Se ubican allí las jefaturas intermedias y el personal administrativo del Estado. Para desempeñar sus roles requieren sólo de licencia secundaria, más cursos de especialización complementarios.

La tercera parte menor es la "*servicios menores*"; comienza con el grado tope de 21 y termina con el grado base de 31. Aquí se ubican los estafetas, los aseadores, los ascensoristas, los mayordomos, los carpinteros, entre otros. Para el desempeño del rol específico sólo se requiere de enseñanza básica y la práctica en la especialidad respectiva.

La última sub-estructura de la EUS, es la que denominamos "*profesional*".

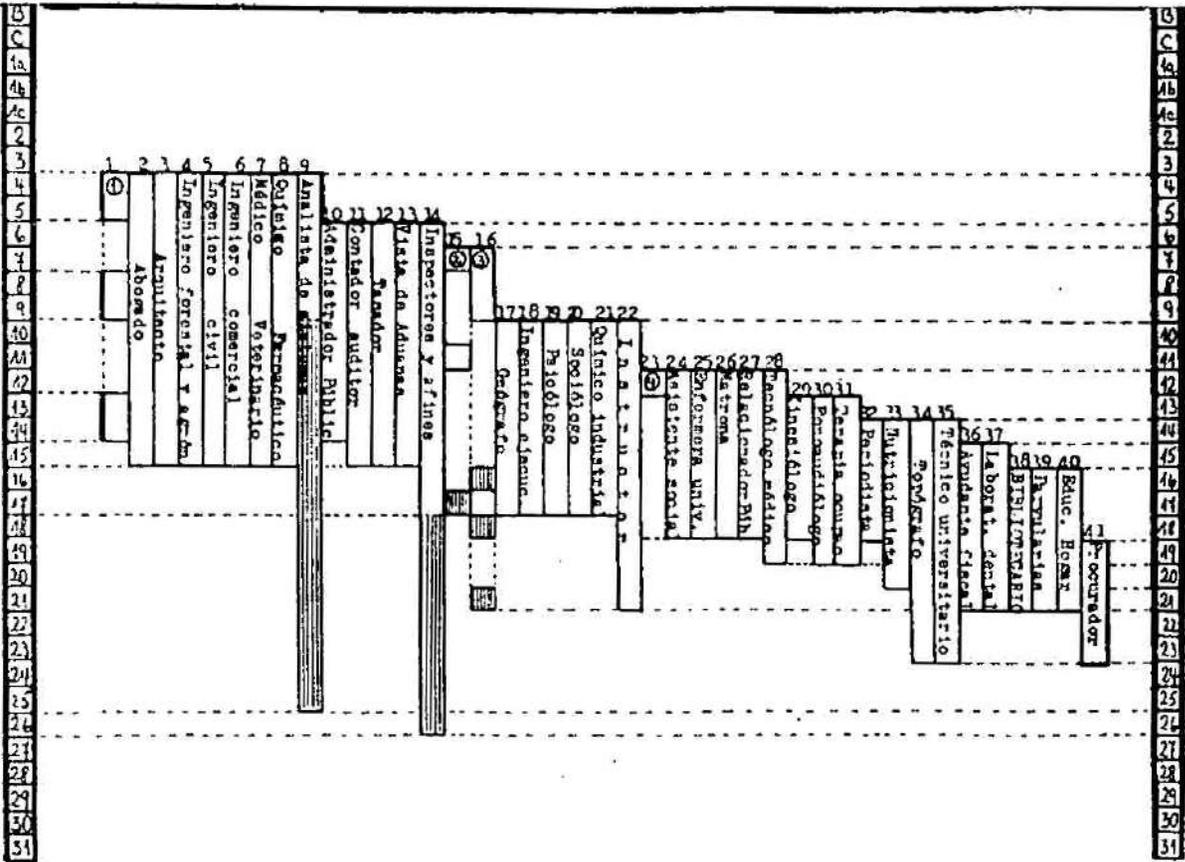
Comienza en el grado tope de 4 y termina en el grado base de 26. Se caracteriza porque las ocupaciones consideradas aquí son las estudiadas en las universidades. Existen eso sí excepciones: laboratorista dental y restaurador de obras de arte, que no requieren de estudios universitarios.

La sub-estructura se compone de 41 ocupaciones, cada una de las cuales tiene su propio escalafón ocupacional.

Conviene aclarar que existen ocupaciones híbridas. Es decir, ocupaciones con formación universitaria y de enseñanza media exclusivamente. Es el caso de analistas de sistemas, en que los grados más altos son ocupados por ingenieros y los grados más bajos por técnicos.

Existen ocupaciones que requieren un título universitario específico. Por ejemplo, síndico (abogado), relacionador público (periodista). Ocupaciones con estudios parciales como el caso de procurador (leyes).

El gráfico No. 1: "Escalafones sectoriales de la Escala Unica de Sueldos" nos muestra estas relaciones y características.



- 1.- ESCALAFON CONTINUO : casos escalafones 2 a 9.
- 2.- ESCALAFON DESPEDAZADO : caso escalafón 1.
- 3.- ESCALAFON HIBRIDO : caso escalafones 9 y 14.
- 4.- ESCALAFON DESPEDAZADO-HIBRIDO : caso escalafones 15 y 16.

NOTAS : ① : técnico ; ② : alcaide ; ③ : museólogo ; ④ : restaurador de arte.
 5 : agrónomo - agrónomo ; 10 : público - público ; 18 : ejecuo. = ejecución ; 25 : univ. = universitario ; 27 : pib. = público ; 31 : educac. = ocupacional.
 40 : educ. = educadora

6.1.3 Los escalafones de la EUS.

Para los efectos del presente trabajo, definimos al *escalafón* como un conjunto de grados de distinto valor que forman un continuum con un techo o grado máximo y un piso o grado mínimo.

Dado que nos interesa conocer el escalafón bibliotecario, y éste se ubica en la sub-estructura profesional, nos ocuparemos de estos escalafones exclusivamente.

Además de los grados que componen el escalafón, éste en su interior se subdivide en niveles, con características definidas por las variables que los determinan. La estructura interna del escalafón, en cuanto a las características, se estudian más adelante.

Veremos ahora tipos de escalafones.

El escalafón más *corto*, con un solo grado, corresponde al restaurador de obras de arte. El más *largo*, con 21 grados, es el de analistas de sistemas. El resto de los escalafones varía entre estos polos.

La gran mayoría de los *escalafones* son *continuos*. Es decir, no se interrumpen o no hay vacíos al interior de ellos.

El *escalafón despedazado* es aquel que permite vacíos al interior del continuum. Por ejemplo síndico, en que su techo es grado 4 y su piso es grado 14, pero en donde no existen los grados 6, 7, 10, 11, 12.

El *escalafón híbrido* es aquel que considera grados para profesionales y grados para no profesionales y forma un continuum completo, lleno. Son los casos de los analistas de sistemas, los inspectores.

El *escalafón despedazado-híbrido* es aquel que considera grados para profesionales y no profesionales en conjunto, pero que tiene vacíos en su interior. Son los casos de alcaldes y museólogos.

La forma gráfica de estos escalafones se encuentra en el gráfico No. 2: "escalafones tipos en la Escala Unica de Sueldos".

6.1.4 Agrupación de escalafones por techo.

Existen varias formas de examinar los escalafones, ya en forma individual, ya agrupados. En nuestro caso los examinaremos agrupados por techo o grado superior.

Si reunimos de esta forma los escalafones, se forman 10 grupos de escalafones, según se puede apreciar en el Gráfico No. 3: "grupos de escalafones según techo".

Desde este ángulo, la EUS no presenta características de homogeneidad, ya que los escalafones tienen diversos tamaños y esto debe obedecer a algunos criterios directrices que permiten una amplitud mayor o menor de cada uno de ellos.

Esta forma de agrupación permite ver, en algunos casos, una clara representatividad de roles y en otros casos esta característica es difusa.

Así, el grupo de escalafones No. 1, corresponde a lo que podríamos denominar las carreras clásicas: abogado, arquitecto, médico, ingenieros y otros.

El segundo grupo de escalafones ocupacionales corresponde en general, a roles del sector financiero-administrativo del país: administrador público, contador auditor, tasador, vista de aduanas e inspectores.

Los grupos ocupacionales 3, 4, y 5, no presentan las mismas tendencias porque son muy misceláneos. Este hecho ya no indica que el criterio de ubicación de escalafones no corresponde exactamente a esta tendencia.

El grupo de escalafones ocupacionales 6 corresponde neto a roles de salud.

Los grupos de escalafones 7 y 8 presentan las mismas características de disimilitud que los 3, 4, y 5.

El grupo de escalafones ocupacionales 9, donde se ubica la bibliotecología es de mayoría de roles educacionales.

El grupo 10 es neto del sector justicia.

En resumen: el hecho de encontrar algunas tendencias que no son generalizadas a todos los grupos ocupacionales, no nos permite aseverar que haya un criterio único y hegemónico para establecer la estructura ocupacional del sector público.

6.1.5 Estructura interna de los escalafones ocupacionales.

El Decreto Supremo 305/80 indica los requisitos necesarios de ingreso y promoción de cada ocupación y escalafón. Conservando el criterio de agrupación de escalafones según techo, se examinan los requisitos de cada ocupación y de cada nivel dentro del escalafón respectivo.

Del análisis respectivo se desprende que son 5 variables las que están interrelacionadas para conformar los requisitos y dinámica del escalafón: educación, experiencia personal, complejidad de la labor realizada, responsabilidad en el cargo que se ocupa y jefatura.

Como ya se expresó, las variables se comportan de manera distinta según el nivel del escalafón. Así, jefatura se comporta de manera distinta en el nivel 1, 2 ó 3; o nivel 1 y 2, según sea el escalafón.

6.1.5.1 Definición nominal de las variables.

Educación: es la formación profesional recibida en alguna universidad nacional o extranjera. Los cursos de especialización habilitantes para desempeñar una ocupación específica no son considerados.

Experiencia profesional: ejercicio efectivo de la profesión en una organización estatal o privada, o bien, ejercicio en forma liberal de la profesión.

Complejidad del trabajo realizado: grado de conocimiento teórico-práctico, destrezas, habilidades, que se requieren para desempeñar un rol ocupacional.

Responsabilidad en el cargo: grado de compromiso con que se toman las decisiones para realizar un trabajo y que es correspondiente con el nivel en que está ubicado el ejecutante de un rol específico. Es un compromiso de grado técnico y no de tipo moral.

Jefatura: grado de poder legal que tiene un profesional para dirigir un grupo en una labor determinada.

6.1.5.2 *Definición operacional de las variables.*

Educación: semestre académico universitario.

Experiencia profesional: año de ejercicio profesional.

Complejidad del trabajo realizado: grado.

Responsabilidad del cargo: grado.

Jefatura: tamaño del grupo.

6.1.5.3 *Categorización de las variables.*

Al igual que la definición nominal y operacional, la categorización de ellas se realiza de acuerdo al texto legal. Es decir, el análisis del mismo nos permite determinar e inferir definiciones y categorías.

Educación: 12, 10, 8 y 4 semestres académicos universitarios.

Experiencia profesional: 4, 2, 1, y 0 años ejercicio profesional.

Complejidad del trabajo realizado: gran, cierta, ninguna.

Responsabilidad en el cargo: gran, cierta, ninguna.

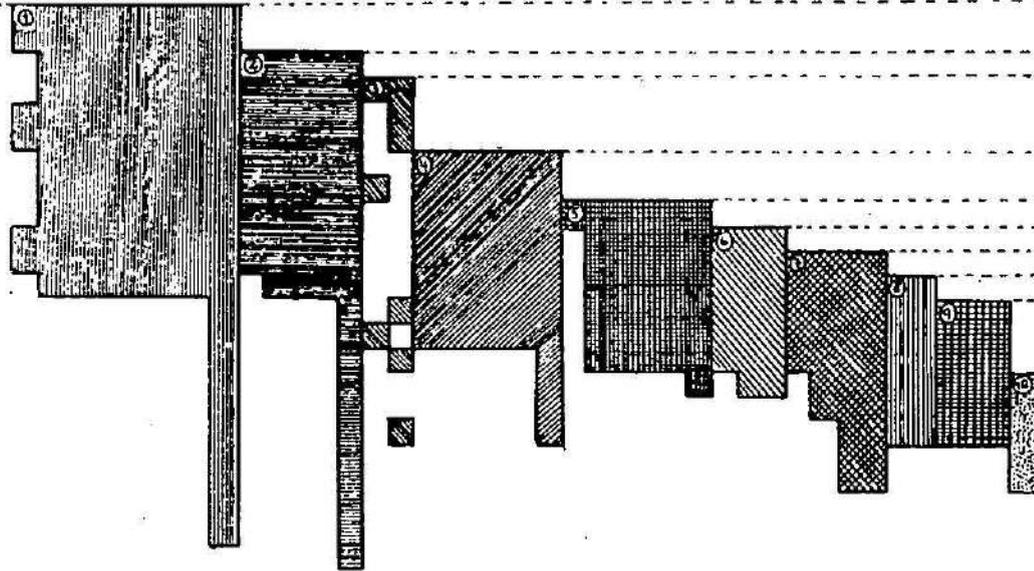
Jefatura: sección, unidad, grupos, grupo, eventual, ninguna, supervisión.

El Cuadro No. 1, "Grupos ocupacionales según techo y variables que los determinan", nos permite realizar el análisis y afirmar que las variables se comportan en conjunto dentro de los escalafones en forma consistente y directamente proporcional a los niveles. Este hecho indica que existen criterios para fijar los escalafones y determinar sus requisitos en cada tramo o nivel. Significa que las variables si tuvieron importancia en la fijación de cada escalafón ocupacional, aunque de manera general no lo haya habido.

GRAFICO N° 3
GRUPOS DE ESCALAFONES SEGUN TECHO.

SECTOR PROFESIONAL

EVS
A
B
C
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31



EVS
A
B
C
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31

GRUPOS :

- 1.- Síndico, abogado, arquitecto, ingeniero foresta o agrónomo, ingeniero civil, ingeniero comercial, médico veterinario, químico farmacéutico, analista de sistemas.
- 2.- Administrador público, contador auditor, tasador, vista de aduana y los inspectores.
- 3.- Alcalde y museólogo.
- 4.- Geógrafo, ingeniero ejecución, psicólogo, sociólogo, químico industrial, instructor.
- 5.- Restaurador obras de arte, asistente social, enfermera universitaria, matrona, relacionador público, tecnólogo médico.
- 6.- Kinesiólogo, fonaudiólogo, terapeuta ocupacional.
- 7.- Periodista, nutricionista, topógrafo, técnico universitario.
- 8.- Ayudante fiscalización y laboratorista dental.
- 9.- Bibliotecario, educadora de párvulos y educadora del Hogar.
- 10.- Procurador.

GRUPOS OCUPACIONALES SEGUN TECHO Y VARIABLES QUE LOS DETERMINAN

GRUPOS OCUPACIONALES SEGUN TECHO:		VARIABLES:	EDUCACION			EXPERIENCIA				COMPLEJIDAD			RESPONSABILIDAD			JEFATURA						
			NO SEÑES	NO SEÑES	SEÑES	1 AÑO	2 AÑOS	1 AÑO	0 AÑO	GRAN	CIERTA	NO	GRAN	CIERTA	NO	SECCION	UNIDAD	GRUPO	GRUPO	EVENTUAL	SUBORDINADO	NO
GRUPO 1:	Abogado, arquitecto, ingenieros agrónomos, forestal, civil, comercial, médico veterinario y químico farmacéutico.	NIVEL 1	X	X				X		X		X		X	X						X	
		NIVEL 2	X	X					X		X		X		X			X	X			X
		NIVEL 3	X	X					X		X		X		X					X	X	
GRUPO 2:	Administrador público, contador auditor vietas de aduanas, tasador, inspectores y afines.	NIVEL 4		X	X	X		X			X		X				X				X	
		NIVEL 2		X	X	X			X			X		X				X	X			
		NIVEL 3		X	X	X				X			X		X						X	X
GRUPO 3:	Alcaide, museólogo.	NIVEL 4		X				X			X		X		X						X	
		NIVEL 2		X					X			X		X		X						X
		NIVEL 3		X						X			X		X							X
GRUPO 4:	Constructor civil, geógrafo, ingenieros de ejecución, instructores, psicólogo, químico industrial, sociólogo.	NIVEL 1	X	X	X			X			X		X				X				X	
		NIVEL 2	X	X	X				X			X		X					X			
		NIVEL 3	X	X	X					X			X		X						X	
GRUPO 5:	Asistentes sociales, enfermera universitaria, matrona, relacionador público, restaurador de obras de arte, tecnólogo médico.	NIVEL 1			X			X			X		X			X					X	
		NIVEL 2			X					X		X		X						X	X	
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GRUPO 6:	Fonoaudiólogo, kinesiólogo, terapeuta ocupacional.	NIVEL 1			X			X			X		X					X				
		NIVEL 2			X					X		X		X								X
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GRUPO 7:	Nutricionista, periodista, técnico universitario, topógrafo.	NIVEL 1			X	X		X			X		X					X			X	
		NIVEL 2			X	X				X		X		X					X			X
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GRUPO 8:	Ayudante fiscalización, laboratorista dental.	NIVEL 1				X	X					X		X							X	
		NIVEL 2				X	X					X		X								X
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GRUPO 9:	BIBLIOTECARIO, educadora de párvulos, educadora del hogar, orientadora del hogar.	NIVEL 1			X	X	X		X			X		X			X	X			X	
		NIVEL 2			X	X	X			X		X		X								X
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GRUPO 10:	Procurador.	NIVEL 1			X				X			X		X								X
		NIVEL 2			X					X		X		X								X
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

FUENTE: Decreto Supremo N°305, Ministerio de Hacienda. Diario Oficial, (30.709)42-28, 8 julio 1980.

6.1.5.4 Comportamiento de las variables.

Reconociendo el hecho y la limitante que las definiciones nominales, operacionales y la operacionalización de las variables tuvieron que ajustarse al texto mismo y no se pudieron determinar en una forma más técnica, debemos advertir que el análisis del comportamiento de las variables es muy tentativo y aproximativo. Es legítimo, por ejemplo, preguntarse la diferencia que existe entre gran, cierta, dentro de una variable o bien el significado de gran comparando dos variables. Esto, desgraciadamente, no lo podemos responder y es una limitante de peso.

Ocupación: es inconsistente a lo largo del continuum ocupacional. Va desde mayor a menor según grupos de escalafones ocupacionales. Pero la tendencia no es tan clara, si se observa el cuadro No. 1, ya que ella se rompe en el grupo ocupacional 8: ayudante fiscalización y laboratorista dental. Más aún, laboratorista dental es una de las dos ocupaciones que no requieren de estudios universitarios y ayudante de fiscalización requiere sólo de dos años de leyes.

Experiencia profesional: su comportamiento es consistente de acuerdo a su escalafón y nivel, y además como tendencia general tiene un desempeño regular. En el caso de escalafones de tres niveles va de mayor a menor: de 2 a 0. En el caso de escalafones de dos niveles, 2 años es para las jefaturas o nivel 1 y 0 año profesional para el inicio. Las excepciones son los grupos 8 y 10, que suponemos se comporta diferencialmente por el tipo específico de cada ocupación.

Complejidad del trabajo realizado y responsabilidad en el cargo son dos variables que van íntimamente relacionadas, como se puede observar. Donde existe la categoría gran en una, se manifiesta en la otra con la misma magnitud. Se exceptúa sólo el caso 10, donde el legislador consideró que el nivel uno de responsabilidad es cierta y en complejidad ninguna.

Jefatura: es una variable muy compleja por el número de categorías que tiene.

Los grupos 8 y 10 no tienen derecho a jefaturas, como tampoco pueden supervisar trabajos. Este hecho nos permite considerar el hecho de que pareciera que el reconocimiento de algún tipo de jefatura habilita para ejercer supervisión de trabajos.

La eventualidad de dirección o jefatura está reservada sólo para el nivel 3 de los grupos ocupacionales 1, 2, 4 y 5 y que son ellos los que tienen una mayor cantidad de semestres de formación profesional. Si unimos esta variable a las dos anteriores en este caso, podemos aseverar que el reconocimiento a la eventualidad de la jefatura en roles que no tienen complejidad ni responsabilidad, es una forma de preparación para un futuro y potencial ejercicio de la jefatura.

Al parecer la variable jefatura se comporta al tipo de ocupación específica y a otros criterios que no es posible determinar a través del texto legal, ya que no guarda relación con las otras variables. Por ejemplo, ella está presente en todas las categorías con excepción de la categoría ninguna en el grupo 1. Esto significa que estos profesionales recién ingresados a la organización tienen aunque sea una ínfima cuota de poder. Junto con los alcaides y museólogos, a quienes también se les reconoce el derecho de dirigir sus secciones, son los únicos que pueden llegar a la cúpula de la pirámide de la organización. Se da el caso, del administrador público que ha sido preparado para dirigir y que no tiene acceso a este tipo de jefatura. No sabemos si un prejuicio profesional o bien, algún tipo de prestigio fue considerado para la asignación de las categorías en las ocupaciones. En este último caso que nos preocupa, se da el caso de que a las Educadoras de Párvulos y los Bibliotecarios se les reconoce el derecho de dirigir sus unidades, pero no así al administrador público que sólo puede dirigir grupos, un grupo, eventualmente puede hacerlo y también supervisar, pero nada más.

Cabe señalar por tanto, que los que tienen correspondencias de niveles, y variables, responsabilidad, complejidad y jefatura son los cargos de las profesiones liberales, de allí que inferamos que debe considerarse a otras variables ausentes del estudio como fundamentales para la ubicación de escalafones dentro del continuum.

Debemos concluir por tanto, que este estudio es muy limitado y de una confiabilidad discreta, puesto que aunque se presentan algunos rasgos predominantes en el comportamiento de algunas variables, hay otras latentes y ausentes del cuerpo legal que están determinando su comportamiento, tales como prestigio, importancia social por la necesidad que satisfacen, influencia y otras que determinan que la estructura sea de esta forma. Este hecho se reafirma con sólo dos indicaciones: el trato preferencial a los médicos (ley médica) y a los profesores (carrera docente). El Estado puede elevar de rango a las ocu-

paciones según sean los intereses, funciones e importancia que le asigne en un momento dado y por alguna necesidad histórica. De otra forma no se explica.

6.4 *El escalafón bibliotecario.*

Si observamos la subestructura profesional de la EUS, en el Gráfico No. 1, podremos comprobar que la profesión no goza de buen status, puesto que ocupa el lugar 38 entre 41 ocupaciones que necesita el Estado para cumplir con sus funciones.

Según esta legislación, el bibliotecario dentro del sector público puede llegar como máximo al grado 16. Si con las debidas diferencias del caso, comparamos el escalafón bibliotecario con la sub-estructura "Autoridades de Gobierno", vemos que ésta tiene un piso o grado base de 15. Es decir, que las personas que trabajan en este sub-sector y que recién se inician en la Administración Pública ganan mucho más que un bibliotecario o a lo que puede aspirar.

La situación no es mejor, si comparamos la sub-estructura "Administrativos" con el escalafón bibliotecario. Las jefaturas administrativas superiores para las cuales debe cumplirse con el requisito de educación superior, tienen un piso o grado base de 14. Es decir, el recién ingresado gana un sueldo dos grados más de lo que obtiene un bibliotecario con tope de carrera. Es decir, un bibliotecario en grado 16. También el escalafón de jefaturas intermedias, dentro de la misma sub-estructura está en mejor condición que el bibliotecario. A saber, se jubila en grado 13 y esto indica ya un sueldo superior a la jubilación del bibliotecario de grado 16.

Como ya lo adelantáramos, la situación del escalafón bibliotecario dentro de su propia sub-estructura no es mejor. En efecto, existen 37 ocupaciones que jubilan y ganan más sueldos que ellos. No ahondamos más sobre este hecho porque el examen visual del gráfico No. 1 habla por sí solo.

El escalafón bibliotecario en su estructura interna se compone de seis grados y dos niveles. Esto implica que la carrera funcionaria sea muy corta y de poca duración, o lo inverso, que sea muy larga y que la movilidad de grados sea muy lenta y de años.

La variable educación se comporta en el escalafón, en comparación al continuum (EUS), por debajo de la mediana que se ubica entre 8 y 10 semestres académicos. Esta podría ser una posible causal del tratamiento dado a los bibliotecarios si tenemos como referencia el trato asignado a las profesiones liberales.

El tiempo requerido para ejercer una jefatura es de dos años y no se diferencia del resto de los grupos de los escalafones ocupacionales. En otras palabras, ha recibido el mismo trato.

Las variables complejidad y responsabilidad del cargo, son directamente proporcionales entre ambas y con los niveles, pero no guardan ninguna relación con la variable jefatura, como lo podemos observar en el Cuadro No. 2: "Escalafón bibliotecario según niveles y variables que lo conforman".

No debemos olvidar, sin embargo, que en comparación a otras ocupaciones, la bibliotecología ha sido privilegiada, o se le ha reconocido lo que ya venía ejerciendo: dirigir unidades y grupos. Este hecho, la deja en mejor pie que los administradores públicos, por ejemplo.

En resumen, la bibliotecología no goza de buena ubicación y trato dentro de la EUS.

7. CONCLUSIONES

El estudio efectuado nos permite aseverar que la EUS es una estructura ocupacional bien definida. Está compuesta por escalafones que es su elemento constituyente. Se aprecian claramente tres sub-estructuras ocupacionales: autoridades de gobierno, jefaturas superiores y administrativos y profesionales, que corresponden a los distintos roles que se desempeñan en la administración pública para cumplir con las necesidades sociales del Estado.

La sub-estructura profesional consta de 41 escalafones correspondientes a 41 roles ocupacionales que necesitan para su desempeño, de formación universitaria.

Estos escalafones ocupacionales agrupados por techo dan origen a 10 grupos de escalafones o grupos ocupacionales, como les llamamos indistintamente,

CUADRO N° 2

ESCALAFÓN BIBLIOTECARIO SEGUN NIVELES Y VARIABLES QUE LO CONFIRMAN.

ESCALAFÓN BIBLIOTECARIO	EDUCACION					EXPERIENCIA				COMPLEJIDAD			RESPONSABILIDAD			JEFATURA					
	NO MENOS 10 SEMES.	NO MENOS 10 SEMES.	9 SEMES.	10 SEMES.	11 SEMES.	2 AÑOS	1 AÑO	0 AÑO	GRAN	CIERTA	NO	GRAN	CIERTA	NO	SECCION	UNIDAD	GRUPOS	GRUPO	EVENTUAL	SUPERVISION	NO
nivel 1			X			X			X			X			X	X				X	
nivel 2			X				X		X			X								X	
nivel 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

FUENTE : Decreto Supremo N°305, Ministerio de Hacienda. Diario Oficial, (30.709) 2-28, 8 julio 1980.

en donde es posible identificar 5 variables que determinan de alguna forma el comportamiento de la sub-estructura y de los escalafones.

Interiormente cada escalafón tiene niveles y las variables se gradúan y comportan de acuerdo a ellos.

Considerando que las variables no se comportan del todo uniforme y se relacionan entre sí, salvo responsabilidad y complejidad del cargo, pareciera ser que otras variables latentes y no manifiestas en el texto legal están influyendo en dicho comportamiento.

Pareciera ser que se ha considerado el quehacer específico de cada ocupación y se ve un claro privilegiamiento de las profesiones liberales o de libre ejercicio.

El escalafón bibliotecario, en su ubicación y trato como ocupación no ha sido preferencial, si bien es cierto se le ha reconocido el derecho a dirigir sus unidades de información y grupos de personas que laboran en ellas, y éste sí que es rasgo positivo que no exhiben otras ocupaciones que también tienen la capacidad de dirección y que no se les reconoce tal función.

8. ALCANCE SOBRE EL CURRÍCULUM Y LOS REQUISITOS PARA EJERCER LAS OCUPACIONES

Para ejercer una ocupación se reconoce que deben tener un título para tal función. Se sub-entiende que es el título específico. Sin embargo, hay ocupaciones que no tienen un currículum *formal* enseñado en alguna escuela universitaria, sino que con un título profesional adecuado y cursos de especialización de 300 horas habilitan para el desempeño del rol. Es el caso de analistas de sistemas, tasador, inspector, instructor, alcaide, museólogo, ayudante de fiscalía y procurador.

Al analizar los requisitos para ocupar cargos específicos se detectan ocupaciones privilegiadas que habilitan específicamente para el desempeño de roles diferentes. Abogacía, por ejemplo, habilita para desempeñarse como: síndico, alcaide, ayudante de fiscalía y procurador (basta algunas veces sólo tercer año de leyes).

El caso de periodismo es singular. Este título habilita para desempeñarse como relacionador público, y este rol es mejor remunerado que el específico de periodista dentro de la EUS.

Este hecho nos indica que existe influencia del prestigio social de que gozan ciertas carreras en la sociedad, o bien, del usufructo que hacen de su rol por el hecho de estar en posiciones claves dentro del aparato gubernamental.

Sobre este aspecto de requisitos, currículum, prestigio e influencia se pueden expresar muchas otras consideraciones, pero no fueron considerados en el presente estudio.

BIBLIOGRAFIA

Decreto-Ley No. 249, de 31 de diciembre de 1973.

Decreto-Ley No. 1608, de 1976.

Decreto Supremo de Hacienda No. 090, de 1977.

Decreto Supremo de Hacienda No. 305, de 1980.