

PRIORIDADES PARA 1971

Creemos que la política universitaria para el próximo año debe dirigirse a 4 objetivos fundamentalmente:

- 1) Política de remuneraciones
- 2) Aumento de Matrícula
- 3) Establecimiento de la nueva estructura universitaria
- 4) Continuación de la acción centralizada en investigación, docencia, extensión, bienestar, deporte.

1) POLITICA DE REMUNERACIONES. - No creemos necesario reiterar lo que tantas veces se ha indicado respecto de la situación que se presenta en materia de remuneraciones, las que, por una parte, son inadecuadas, y, por otra, presentan una total anarquía que hace más injusto el sistema imperante.

En lo que se refiere al personal no académico, suscribimos el informe del Comité de Carrera Funcionaria en cuanto a medidas transitorias y nos parece que deberá tenderse a un aumento por sobre el 35% para el personal encasillado. En todo caso, habrá de establecerse para este personal una meta a 3 o 4 años plazo tendiente a mejorar en términos reales las remuneraciones de este sector y a establecer la Carrera Funcionaria en términos más racionales que los que hoy existen.

En lo que se refiere a los académicos, se plantea una solución mucho más radical.

En efecto, la anarquía que reina en esta materia es absoluta y los desniveles irritantes. No nos parece adecuado limitarnos a establecer reajustes por montos superiores al alza del costo de vida al personal de jornada completa, al sujeto a escala MOP o a los acogidos a renta global porque tal procedimiento en el fondo implica mantener los desniveles existentes.

Por esta razón, hemos propuesto un régimen único para todos los académicos de la Universidad -excepción hecha del personal acogido a la ley médica- en virtud del cual las diferencias de remuneraciones sólo son en función de la jerarquía académica, número de años de servicio en la Universidad y dedicación horaria semanal.

A nuestro juicio, los esfuerzos económicos que se hagan en materia de remuneraciones del personal académico deben tender a facilitar la labor del próximo Consejo Superior de la Universidad, en orden a cumplir fundamentalmente con dos exigencias del Estatuto Universitario que entrará en vigencia en breve: el principio contenido en el artículo 58, inciso segundo, que implica fijar "a igual función, jerarquía dedicación y responsabilidad, igual remuneración" y lo dispuesto en el artículo tercero transitorio, inciso tercero, que impone al Consejo Normativo Superior la obligación de fijar los criterios con que los cargos inferiores a 9 horas deben transformarse en cargos que impliquen una jornada superior.

Mientras subsistan diferentes sistemas de remuneraciones y de incompatibilidades dentro de la Universidad, los imperativos a que nos hemos referido no podrán ser cumplidos y, por otra parte, en tanto no se fijen con certeza las exigencias de jornada de los diferentes cargos, cualquier sistema de remuneraciones que se implante será fácilmente desvirtuado.

Por estos motivos, nos parece fundamental establecer de una vez, y aunque ello implique un trabajo de proporciones importantes, un ordenamiento de los cargos académicos conforme a su jerarquía actual, complementado con exigencias horarias precisas y con remuneraciones equivalentes en consideración a la jerarquía y a la antigüedad.

Este sistema puede establecerse aun antes de que entre a operar el nuevo Consejo Superior de la Universidad, mediante la utilización de la atribución otorgada por el artículo 54 de la ley 11.575, para dictar un nuevo Reglamento de Incompatibilidades de la Corporación y mediante el ejercicio de la potestad reglamentaria que tiene el actual Consejo.

Las líneas generales que inspiran nuestro proyecto son las siguientes:

a) Estimamos que todo el personal de la Universidad cualquiera que sea la calidad del cargo académico que ocupe (docente, agregado a la docencia o agregado técnico) debe estar acogido a dedicación exclusiva, a jornada completa, o a un régimen de jornadas parciales establecidas en consideración a esta última. El desempeño por horas se reduciría a ciertos cargos puramente docentes o agregados a la docencia y al personal afecto a la ley 15.076 (Estatuto Médico) cuyo régimen, por ahora, se conservaría.

b) Nos parece que entre los cargos a que se aplicaría el nuevo régimen deben desaparecer todas las diferencias de remuneraciones ocasionadas tanto por la coexistencia de diferentes regímenes productos de reglamentos universitarios, como por imposiciones legales (asignación de título, 7,5%, etc.) y que ellos deben tener fijadas remuneraciones iguales en atención solamente a la jerarquía del cargo, a la jornada de trabajo y a la antigüedad del funcionario, aun cuando debemos hacer hincapié en que debe tratarse de regular en forma más racional la incidencia de los aumentos por antigüedad que lo que en la actualidad implica el régimen de trienios, y esto, por estimar que dentro del desempeño académico existe la posibilidad de ascenso.

c) Nos parece que la asignación de remuneraciones debe quedar librada a procedimientos automáticos, conforme a principios generales preestablecidos, tanto para la mayor expedición en las liquidaciones y en los pagos, como porque confiamos en que la provisión de los cargos será objeto de concursos también regulados en conformidad a principios académicos serios.

d) Estimamos que las remuneraciones de los funcionarios académicos deben determinarse considerando como uno solo todos los cargos que una misma persona desempeñe en la Universidad; y

e) Finalmente, creemos que quienes se desempeñan preferentemente en la Universidad deben ser objeto de un tratamiento también preferente en materia de remuneraciones, especialmente quienes se acojan a dedicación exclusiva (que implicaría la prohibición de ejercer cualquier otra función remunerada) o a jornada completa (que implicaría la prohibición de desempeño de cualquiera otra función pública remunerada).

Para obtener los objetivos antes señalados, es imprescindible modificar nuestro actual Reglamento de Incompatibilidades y reglamentar el nuevo régimen de remuneraciones haciendo aplicable a todo el personal académico de la Universidad, excepto el afecto a la ley 15.076, las mismas normas sobre provisión de cargos, desempeños horarios y remuneraciones. Al respecto hemos presentado al Consejo Superior dos proyectos de Reglamentos: uno sobre Incompatibilidades aplicable a todas las categorías del personal universitario y otro sobre remuneraciones del personal académico no afecto a la ley 15.076.

En dichos Reglamentos, para los efectos de las incompatibilidades y de las remuneraciones, se divide a los funcionarios universitarios en académicos y no académicos.

Los funcionarios académicos, a su vez, se subdividen en aquellos que desempeñan labores directivas y los que desarrollan las funciones académicas de docencia, investigación o creación artística y extensión; los funcionarios no académicos se subdividen en administrativos y de servicio y los primeros en profesionales y administrativos propiamente tales.

Luego, los cargos académicos se distribuyen en las siguientes jerarquías:

- A. Jerarquía: Rector,
- B. Jerarquía: Vicerrectores y Secretario General,
- C. Jerarquía: Decanos y Secretarios de Sedes,
- D. Jerarquía: Directores de Departamentos y Secretarios de Facultades.
- E. Jerarquía: Profesores de Cátedras Universitarias. Directores de otros Establecimientos (no Departamentos) y Directores de Investigación.
- F. Jerarquía: Profesores de Cátedras no Universitarias Profesores Auxiliares y encargados de cursos, Sub-directores e Investigadores Jefes.
- G. Jerarquía: Jefes de trabajos e Investigadores
- H. Jerarquía: Ayudantes primeros (docentes o de investigación), e
- I. Jerarquía: Ayudantes segundos (docentes o de investigación)

Se declara, en seguida, que los cargos del personal de extensión se clasificarían en las mismas cinco últimas jerarquías por la Comisión de Carrera Académica del Consejo.

A continuación, se fijan las siguientes jornadas de trabajo:

4.-
a) 48 horas semanales para el personal académico que ejerza funciones directivas;

b) 48 horas semanales para el personal académico de dedicación exclusiva;

c) 36, 27, 18 y 9 horas semanales para el personal académico propiamente tal según si se desempeña en jornada completa, en tres cuartos de jornada, en media jornada, o en un cuarto de jornada, respectivamente.

La Universidad deberá conformar, por consiguiente, las actividades remuneradas que se presten en ella, en las labores a que se refiere esta letra en cargos de jornada completa, en cargos de tres cuartos de jornada, en cargos de media jornada, o en cargos de un cuarto de jornada, salvedad hecha del desempeño exclusivamente docente o de ayudantía del desempeño docente que podría expresarse en horas de clases en cargos que impliquen un horario máximo de seis horas.

d) 43 horas semanales para el personal administrativo a menos que el cargo requiera para su desempeño estar en posesión de un título profesional, en cuyo caso el horario semanal será de 33 horas. (*)

e) 48 horas semanales para el personal de servicio (*)

Una vez jerarquizados los cargos y establecidas las jornadas de trabajo del personal, se entra a regular lo relativo a remuneraciones.

Las remuneraciones de los cargos académicos directivos se fijarían tomando como medida la remuneración total de un profesor de dedicación exclusiva afecto a la ley 15.076 con el máximo de aumentos por concepto de quinquenios.

Estas normas sobre remuneraciones de cargos directivos conservar el nivel de remuneraciones actuales del Rector, Secretario General y Decanos, subiendo significativamente las de los demás cargos directivos, pero tomando como medida para ello las remuneraciones totales que se fijan para las autoridades mencionadas.

Las personas que fueran elegidas para desempeñar los cargos de Rector, Secretario General, Vicerrectores, Secretarios de Sedes, Decanos, Secretarios de Facultad y Directores de Departamentos pasarían a percibir las remuneraciones correspondiente al cargo electivo en el que fueren nombradas y dejarían por este motivo de percibir aquellas asignadas a los demás cargos para los que tuvieran nombramiento en la Universidad.

En las propuestas pertinentes, se señalaría cuáles de los cargos en que tuvieran nombramiento vigente en la Universidad seguirían desempeñando, ad-honorem, de acuerdo con lo que determine el respectivo Consejo (para los actuales, el Consejo Normativo de la Sede, Facultad o el Consejo Universitario en el caso del Rector y el Secretario General.

=====
(*). Las jornadas de trabajo del personal administrativo y de servicio sólo podrán ser modificadas por el nuevo Consejo Normativo Superior ya que están fijadas en el Estatuto Administrativo.
=====

En el caso de los funcionarios académicos afectos dentro o fuera de la Universidad al régimen de la ley 15.076, se aplicaría lo dispuesto en el artículo 14 de ese cuerpo legal, extendiéndose tal régimen a todos los cargos directivos señalados.

Las remuneraciones del personal académico de jornada completa se fijan en nuestra propuesta en conformidad a la siguiente norma:

"El personal académico de las categorías E a I de jornada completa tendrá derecho a percibir el sueldo base asignado al cargo o cargos de la o las jerarquías correspondientes, los sobresueldos o bonificaciones legales y una asignación que, en conjunto con las anteriores remuneraciones, llegará a los máximos que fijará el Consejo Superior.

El Consejo fijará 10 diferentes rentas máximas para cada una de las categorías en que se encasilla este personal que corresponden a las personas acogidas a este régimen según acrediten menos de 3, 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24 y 27 años de servicios en establecimientos de enseñanza o investigación superior nacionales o extranjeros. En casos calificados el Consejo podrá reconocer como equivalente a esos servicios, para los efectos de percibir la renta respectiva, otras actividades relacionadas con las funciones que la persona desarrolle en la Universidad".

Para determinar la remuneración del personal de jornada parcial se fijaría una escala de rentas máximas inferior en un 10% a la escala de jornada completa, y se asignaría el 75%, el 50%, el 25% de las remuneraciones del tramo correspondiente de la jerarquía respectiva a quienes deban por sus nombramientos o por la clasificación del cargo que ocupan, ser ubicados en tres cuartos, media o un cuarto de jornada respectivamente.

El personal acogido al régimen de jornada parcial tendría derecho a percibir el sueldo base asignado al cargo o cargos de la jerarquía correspondiente, los sobresueldos o bonificaciones legales y una asignación que, en conjunto con esas remuneraciones, no sobrepase el máximo establecido para la respectiva jerarquía en el tramo correspondiente, habida consideración de la fracción de jornada que implica el desempeño del o los cargos que tenga dentro de la Universidad.

Las asignaciones a que se refieren los párrafos anteriores se percibirían por el solo hecho de pasar a desempeñar un cargo configurado en la planta o en la contrata con jornada completa, tres cuartos de jornada, media jornada o un cuarto de jornada, o por el hecho de reunir en varios nombramientos las obligaciones horarias que el desempeño de esos cargos implica, y de cumplir con los requisitos que le den derecho a percibir tal asignación en un determinado monto y variarían automáticamente cada vez que cambien las circunstancias que determinaron la fijación de ese monto. En los casos en que el horario respectivo se complete por nombramientos en cargos de diferentes jerarquías, para los efectos del cálculo de la asignación, el funcionario se entendería acogido al respectivo sistema en la jerarquía superior.

Para fijar las remuneraciones del personal académico de jornada completa y de jornadas parciales, hemos partido de la base de la remuneración que correspondería a un profesor afecto a la ley 15.076, con dedicación exclusiva y el máximo de quinquenios, pero con remuneraciones calculadas sobre la base de 36 horas semanales.

Esta suma la asignamos a quien tuviera la primera categoría con el máximo de trienios y declinamos las remuneraciones tanto del resto del personal de primera categoría (Categoría E) como de las siguientes, conservando las curvas de la actual escala de jornada completa. (Ver anexo 1).

También respecto de este personal, hemos conservado la clasificación que de él hace el Reglamento de los Regímenes del Personal Docente y Agregado, aprobado por decreto del Rector N° 499, de 1966, por estimar que es la única forma de proporcionar a quienes deban aplicar los nuevos regímenes que se establezcan una vez aprobada la carrera académica, una base de cierta certidumbre por el hecho de haber sido aplicada en la Universidad en un importante porcentaje de los funcionarios académicos.

El personal remunerado por horas tendría derecho a percibir en razón de sus cargos solamente el sueldo base asignado a las horas para las cuales tenga nombramiento y los sobresueldos, asignaciones y bonificaciones legales, dado que, en el futuro, los desempeños por horas, de acuerdo con el Estatuto, serán excepcionales. Se conserva para ellos la actual incidencia trienal, amagada en los demás casos, por estimar que en estos cargos no hay posibilidad de ascenso.

Para el personal de dedicación exclusiva se establece que percibirá las remuneraciones que -en la misma forma que para el personal de jornada completa- fije anualmente el Consejo Superior. El acogimiento al régimen de dedicación exclusiva será reglamentado por separado por este Consejo, debiendo, en todo caso, estipular la prohibición de ejercer cualquier actividad remunerada dentro o fuera de la Universidad. Es nuestra idea no generalizar por ahora este régimen hasta que se haga un estudio acabado de las necesidades de personal de la Universidad y de las razones que se deberían tener en cuenta para afectar a determinados especialistas a un régimen de privilegio en materia de remuneraciones.

En seguida, y ya que como puede constatarse fácilmente en los listados generales de remuneraciones de la Universidad quienes obtienen mayores estipendios lo hacen generalmente por la vía de los nombramientos en varios cargos compatibles, estimamos que para establecer la uniformidad necesaria es indispensable la aprobación de las siguientes normas que regularían las compatibilidades e incompatibilidades de los cargos universitarios entre sí:

"1a. Las funciones de los cargos académicos directivos son incompatibles entre si y con los cargos no académicos de su dependencia. Por tanto, la aceptación del nuevo cargo producirá automáticamente la cesación en funciones en el cargo anterior.

2a. Las funciones de los cargos académicos de jornada completa son incompatibles con cualquiera otro cargo remunerado.

3a. Las funciones de los cargos académicos de tres cuartos de jornada son compatibles solamente con el desempeño de cargos por horas hasta un total de seis horas semanales. Con todo, quien tuviera nombramiento por tres cuartos de jornada podrá ser objeto de nombramiento en la Universidad de un cuarto de jornada, pero, automá-

ticamente, se entenderá acogido al régimen de jornada completa.

4a. Los cargos académicos de media jornada son compatibles entre sí. Quien reuna dos de estos nombramientos en la Universidad se entenderá acogido automáticamente a jornada completa. Un cargo académico de media jornada es igualmente compatibles con de de sempños por horas, hasta un máximo de seis horas. Quien tuviera un nombramiento vigente por media jornada y se designara en un cargo de un cuarto de jornada se entenderá acogido a tres cuartos de jornada y regirá para él lo dispuesto en el número anterior.

5a. Son compatibles hasta cuatro cargos académicos de un cuarto de jornada; quien reuna más de un nombramiento de esta calidad se entenderá acogido al régimen de jornada completa, de tres cuartos de jornada o de media jornada, según si tenga nombramiento vigente para cuatro, tres o dos cargos de un cuarto de jornada, y regirá a su respecto lo dispuesto en los números anteriores. Quien tenga nombramiento para un solo cargo de un cuarto de jornada sólo podrá ser objeto de nombramientos en cargos por horas hasta 6 horas semanales dentro de la Universidad.

6a. Los cargos por horas serán compatibles entre sí solamente hasta el máximo de 8 horas.

7a. Los cargos no académicos serán compatibles solamente con un cargo académico de un cuarto de jornada, salvo que se trate de un cargo no académico para cuyo desempeño se requiera un título profesional caso en el cual será compatible hasta con un cargo académico de media jornada. Los cargos no académicos serán, asimismo, compatibles con cargos remunerados por horas hasta un máximo de 8 horas, dentro o fuera de la Universidad.

8a. Las compatibilidades e incompatibilidades del personal afecto a la ley 15.076 se regirán por lo que tal ley dispone, considerándose -en el caso de desempeños afectos a esa ley conjunta- mente con desempeños regidos por las normas del presente reglamento- que cada hora de clases equivale a una hora de la ley 15.076, y los cargos de tres cuartos de jornada a 27 horas, los de media jornada a 18 horas y los de un cuarto de jornada a 9 horas.

9a. Los cargos de dedicación exclusiva serán incompatibles con el ejercicio de cualquiera otra actividad remunerada".

Con el objeto de regular también el goce de remuneraciones y el eficaz desempeño de los funcionarios universitarios, considerando los cargos públicos que podrían ejercer fuera de la Universidad, hemos estimado que el Reglamento de Incompatibilidades debería contener una disposición del tenor de la siguiente:

"Las compatibilidades e incompatibilidades del personal de la Universidad de Chile en relación con el desempeño de cargos públicos ajenos a la Universidad y, sin perjuicio de lo que prescriban las leyes generales en relación a los cargos de Ministros y Subsecretarios y a los cargos de elección popular, se regirán por las siguientes normas:

1a. Los cargos académicos directivos son incompatibles

con todo otro cargo remunerado.

2a. Los cargos académicos propiamente tales de jornada completa son incompatibles con todo otro cargo remunerado.

3a. Los cargos académicos de tres cuartos de jornada son compatibles solamente con cargos que impliquen el cumplimiento de un horario semanal de hasta seis horas.

4a. Los cargos académicos de media jornada son compatibles con cargos docentes o afectos a la ley 15.076 que impliquen un horario de hasta 18 horas semanales o con cargos de la Universidad Técnica del Estado con un límite de 9 horas, o con cargos administrativos de horario profesional.

5a. Los cargos de un cuarto de jornada serán compatibles con cualquier cargo de la administración pública regido por el Estatuto Administrativo, o con cargos docentes que impliquen el cumplimiento de 27 horas semanales, o de la Universidad Técnica con un máximo de 13,5 horas.

6a. Los cargos de profesores primarios de la Universidad o de los servicios dependientes del Ministerio de Educación se considerarán para los efectos de este Reglamento como cargos administrativos profesionales".

En nuestro proyecto, ya sometido al Consejo, se regulan además, las incompatibilidades y compatibilidades de remuneraciones en relación con pensiones de jubilación y montepíos, las inhabilidades por parentesco, el control del cumplimiento de las jornadas de trabajo, los nombramientos adhonorem y los convenios a honorarios.

Junto con los reglamentos a que hemos hecho mención, hemos propuesto al H. Consejo la escala de remuneraciones que figura como anexo n° 1 de este documento.

Estamos ciertos que el sistema de incompatibilidades y remuneraciones que hemos descrito en las páginas anteriores puede entrar a aplicarse en 1971. Para ello, hemos propuesto el siguiente procedimiento:

a) Cada Facultad o Sede debería encasillar a sus funcionarios académicos en las cinco jerarquías a que se refiere el proyecto de Reglamento, que corresponden a la jerarquización que actualmente contempla el Reglamento de los Regímenes del Personal docente y Agregado, teniendo las siguientes limitaciones:

- No se podría variar de jerarquía a ningún funcionario respecto de la que tiene asignada actualmente en el presupuesto o en el contrato correspondiente;

- En los casos en que la denominación del cargo no corresponda a ninguna de las señaladas en el Reglamento antes mencionado deberá proceder a encasillarse habida consideración de la jerarquía del cargo y de la antigüedad del funcionario.

b) La Comisión de Carrera Académica del Consejo procedería a analizar los encasillamientos efectuados por las Facultades y Sedes y, habida consideración de las remuneraciones que actualmente perciben los funcionarios a quienes el sistema sería aplicable, determinaría las asignaciones que corresponderían en cada caso para completar la renta de la escala máxima respectiva. Las personas que percibieran remuneraciones mayores a las que en definitiva les correspondan seguirían percibiéndolas, por ahora, al mismo título por el que actualmente las perciben, pero, una vez que se modifique la planta, pasarían a percibir la diferencia por planilla suplementaria.

c) El valor de las horas no se variaría, por ahora.

Respecto del personal actualmente en servicio en la Universidad al que podría entrar a aplicarse este sistema desde el próximo año, consideramos que podría ser el siguiente:

a) Personal actualmente acogido a jornada completa.

b) Personal académico actualmente acogido al sistema del MOP.

c) Personal docente y agregado a la docencia designado por rentas globales con una equivalencia igual o superior a 15,5 horas, tanto de las Sedes de provincia como de Santiago, que se acogería a Jornada Completa.

d) Agregados técnicos académicos de las Sedes y de Santiago, desempeñen o no conjuntamente cargos docentes o agregados a la docencia.

e) Personal docente y agregado a la docencia de toda la Universidad, remunerado por rentas globales aunque sus remuneraciones sean equivalentes a menos de 15,5 horas, con la sola diferencia de que no sería acogido a jornada completa.

f) Personal docente directivo.

g) Personal remunerado por horas que, en un solo cargo o en conjunto en varios cargos tenga nombramientos vigentes en 9 o más horas.

No se aplicaría, por ahora, este sistema a los siguientes funcionarios, actualmente afectos al régimen trienal:

a) Personal agregado técnico no académico.

b) Personal administrativo directivo, profesional o técnico no encasillado

c) Personal no académico afecto al sistema MOP.

d) Personal docente y agregado a la docencia remunerado por horas, hasta un máximo de 8 horas.

e) Personal del Liceo Manuel de Salas.

Tampoco se aplicaría al personal afecto a la ley 15.076, salvo en lo que se refiere a incompatibilidades de los cargos directivos y a desempeños conjuntos con cargos afectos a este régimen.

2.- AUMENTO DE MATRICULAS

Estimamos que es una obligación ineludible lograr un aumento sustancial en la matrícula que permita equilibrar, a lo menos en parte, el desequilibrio progresivo producido en los últimos años entre las plazas para alumnos nuevos y la demanda por educación superior.

Es inaceptable que nuestra Corporación, no obstante las necesidades sociales y el mayor aporte que ha recibido y recibirá en mayor proporción para el próximo año académico, mantenga una política conservadora difícilmente explicable. En efecto, mientras el presupuesto universitario creció durante los años 1966 a 1970 con una tasa acumulativa anual de 15%, la matrícula total de la Universidad se incrementó con una tasa acumulativa anual de 10% y las plazas para alumnos nuevos crecieron con una tasa acumulativa anual de sólo 2,5%.

Entre los factores que han limitado el crecimiento de la oferta de educación superior debemos destacar como los más importantes la utilización parcial de los recursos universitarios (se estima que no menos de un 30% de la capacidad instalada de nuestra Universidad permanece ociosa) y la excesiva cautela con que se ha apreciado el campo ocupacional.

Sostenemos que un empleo más eficiente y racional de los recursos con que actualmente cuenta la Universidad permitiría un importante incremento en las matrículas para lo cual proponemos 4 puntos básicos .

1.- Establecimiento de un mínimun de 50 vacantes en aquellas carreras con tipos de formación que registra con un número inferior en 1970

La adopción de esta medida que se considera de gran factibilidad, permitiría no solo expandir el número de vacantes, sino también mejorar el rendimiento del sistema ya que habría mayor seguridad de que a pesar de la mortalidad académica normal, los cursos superiores cuenten con un número suficiente de alumnos que permita un mejor aprovechamiento de los recursos docentes.

La medida en cuestión significaría un aumento de 2.902 plazas para 1971 (Cuadro N° 1 y Anexo 2).

2.- Apertura en otras Sedes, de carreras y tipos de estudios que actualmente ofrece la Universidad.

Con esta iniciativa se buscaría ofrecer una gama más amplia en los estudios que imparten las diferentes sedes de la Universidad, especialmente en provincias.

El estudio particular de las carreras que pudieran abrirse tomó en cuenta tanto las proposiciones que han hecho las Sedes al respecto, como la complementaridad de los planes de estudio de las carreras que se proponen con las ya existentes.

El incremento de vacantes que se consigue de este modo alcanza a 1.705 plazas (Cuadro 1 y Anexo 2).

3.- Creación de carreras nuevas.

En esta alternativa sólo se ha considerado la creación de 7 nuevas carreras, aquellas para las cuales ya existen algunos estudios que hacen factible esta iniciativa.

Las vacantes que se crearían por este concepto alcanzarían a 390. (Cuadro N°1 y Anexo 2).

4.- Establecimiento del sistema de dos ingresos anuales en algunas carreras.

Al operar el sistema semestral de estudios se crea la posibilidad de establecer dos ingresos en el año, lo que significa duplicar las vacantes de las carreras en que se aplique esta medida y la matrícula total en un período igual a la duración de la carrera.

Se desearía emplear este sistema de expansión principalmente en las áreas tecnológica, agropecuaria, de la salud y de Ciencias Naturales, lo que podría conducir a un aumento de 2.686 vacantes (Cuadro N° 1 y Anexo 2).

La aplicación conjunta de todas las medidas anteriores significaría aumentar 7.683 plazas. Cabe hacer notar que esta cifra podría considerarse como la meta máxima, puesto que el estudio particularizado de cada una de las carreras pudiera arrojar un total inferior al mencionado. Este estudio habría que hacerlo considerando tanto las limitaciones reales que presenta cada carrera como su perspectiva en relación al campo ocupacional.

C U A D R O N ° 1

ALTERNATIVAS DE EXPANSION DE LAS VACANTES

S E D E S	vacantes	INCREMENTO	INCR.	INCR.	INCR.	T O T A L
	1970	ALTERNATIVA	ALTER. 2	ALTER. 3	ALTER. 4	
ARICA	385	165	180	30	-	760
IQUIQUE	159	91	160	-	-	410
ANTOFAGASTA	695	200	150	30	-	1.075
LA SERENA	470	330	140	-	-	940
VALPARAISO	1.126	246	260	30	114	1.806
SANTIAGO	5.590	1.229	60	180	2.472	9.501
TALCA	580	190	225	-	-	995
ÑUBLE	363	69	150	60	50	692
TEMUCO	698	272	180	-	50	1.200
OSORNO	240	110	200	60	-	610
TOTALES	10.306	1.902	1.705	390	2.686	17.989

El costo que este plan tan ambicioso representa es muy difícil de realizar, por cuanto no se dispone de indicadores apropiados. Sin embargo, en la ampliación de matrículas indicada, al menos la que se deriva del punto 1) tiene un costo marginal muy bajo, por lo que estimamos que se puede estudiar un costo promedio de E°4.000.- por plaza lo que significa un mayor gasto de E°31.000.000.-

Estamos conscientes de que esta cifra despertará las dudas de muchos e incluso podrá ser calificada de imposible pero, también estamos ciertos que el esfuerzo consciente y responsable de la comunidad universitaria permitirá romper los criterios tradicionales con que se ha abordado el problema del aumento de las matrículas en la Universidad.

Por otra parte, la distribución de los fondos asignados a la habilitación de nuevas vacantes deberá realizarse de acuerdo a las necesidades y costos reales de las diferentes unidades académicas, para evitar que el aumento de plazas sea utilizado como un medio para obtener mayores recursos financieros que no siempre se emplean en cumplir la finalidad para la cual fueron destinados, distorsionando gravemente el sistema presupuestario y su análisis posterior.

En cuanto a la preocupación por el mercado ocupacional de los futuros profesionales o académicos, cabe señalar que hasta ahora ha primado un criterio excesivamente conservador fundado exclusivamente en los requerimientos de una estructura socio-económica cuestionada por la inmensa mayoría de los chilenos, llegándose al absurdo de afirmar que algunos campos ocupacionales están saturados. Baste sólo recordar el hecho reciente de que la carrera de técnicos agrícolas y algunas carreras del área de educación han reducido sus matrículas e incluso en algunas Sedes se han cerrado los cursos correspondientes por dificultades de los egresados por en-

contrar un lugar de trabajo. Nosotros afirmamos que en estos casos ejemplarizadores lo que ocurre no es que sobren educadores o técnicos agrícolas sino que faltan establecimientos educacionales y el desarrollo cualitativo y cuantitativo de la Reforma Agraria ha sido evidentemente insuficiente.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, sostenemos que el problema de las posibilidades de empleo de nuestros egresados debe ser considerado con un criterio audaz y renovador, previendo un desarrollo nacional acelerado de acuerdo a los logros de mediano y largo plazo señalados en los planes del nuevo Gobierno.

Para dirigir la expansión de matrículas que proponemos, debemos considerar los siguientes factores: a) Vinculación a áreas económicas prioritarias, dirigiendo preferentemente nuestros esfuerzos hacia las actividades que el crecimiento inorgánico y viciosamente condicionado por el sistema vigente de las Universidades chilenas, ha postergado. Como ejemplo, bástenos con señalar que de las 20.491 plazas que las Universidades chilenas ofrecieron para el año académico 1970, sólo 775 plazas corresponden a carreras vinculadas con la agricultura, 275 con la ganadería, 320 con la minería y 375 con el área de transporte y comunicaciones. b) Coordinación con el resto de las Universidades chilenas con la finalidad de evitar duplicaciones innecesarias y aprovechar en mejor forma los recursos nacionales destinados al crecimiento de la educación superior. c) Consideración de las necesidades regionales y de la demanda por educación superior en las zonas de servicio de nuestras Sedes de provincia; y d) Prioridad para las carreras cortas de 3 años o menos de duración, que hoy representan solamente el 19,23% del total de las plazas para alumnos nuevos ofrecidas para las Universidades chilenas.

Para llevar a cabo la ambiciosa meta que proponemos, estimamos conveniente que el H. Consejo Superior Provisional designe una Comisión Ejecutiva que se aboque de inmediato a la determinación de los aumentos mínimos de matrícula en cada una de las unidades académicas y que informe, a la brevedad posible, sobre los recursos adicionales que efectivamente éstas requerirán para la expansión que se les exige, a través de un cuidadoso y exigente estudio de los costos reales y para lo cual se reserva un fondo de E°31.000. En este sentido, las unidades académicas serán las obligadas a probar fehacientemente la imposibilidad de cumplir con las cuotas de aumento que se les exija, como asimismo, a justificar plenamente las exigencias de mayores recursos que para el efecto señalado requieran.

3.- ESTABLECIMIENTO DE LA NUEVA ESTRUCTURA UNIVERSITARIA

La etapa actual del proceso de reforma, luego de la aprobación del nuevo Estatuto Universitario, nos permiten visualizar que en 1971 deberá constituirse la nueva estructura de nuestra Universidad.

Esto implica, de una parte, un reordenamiento de los servicios centrales de carácter administrativo y, a la vez, el surgimiento de nuevas entidades académicas. El deseo de propender a una eficaz descentralización administrativa, que les confiere a las Sedes una autonomía muy superior a la que ellas hoy tienen, significará el desplazamiento de recursos humanos y técnicos que deberán reforzar sus actuales aparatos administrativos.

A la vez, la división de Santiago en varias Sedes, con la consiguiente formación de Facultades significará el surgimiento de nuevas estructuras administrativas.

En consecuencia, la descentralización y las nuevas entidades académicas traerán consigo un mayor costo que debe tenerse presente. Sin embargo, el temor a que por esta vía se desarrolle una frondosa burocracia hará necesario que las nuevas autoridades sean muy rigurosas en la asignación de recursos para este objeto. Por esta razón y además porque el período en que este mayor gasto opere será en los meses últimos del próximo año, nos parece que la cifra de E°8.000.000 debiera ser suficiente. La utilización de estos fondos sólo debería hacerse previo acuerdo del Consejo Superior, para garantizar un empleo más racional y equitativo de los mismos.

Por otra parte, no considerar una reserva, por modesta que ella sea, podría tal vez retardar la implantación de las nuevas estructuras de la Universidad, estructuras que, al menos en el caso de Valparaíso y las otras ocho Sedes de Provincia, parecieran no presentar problemas tan complejos como los de las Sedes de Santiago.

En todo caso, será necesario agilizar la labor del Congreso Universitario a este respecto, de modo que las nuevas autoridades puedan resolver sobre pautas ya elaboradas.

4.- CONTINUACION DE ACCIONES CENTRALIZADAS

El esfuerzo por dirigir una política de expansión universitaria desde Comisiones centrales por áreas determinadas debe continuarse.

Vemos el rol de estas Comisiones centrales como orientadoras de la política universitaria en sus respectivas áreas y que influye poderosamente en el hacer de las Sedes y Facultades.

En este contexto, los recursos con que cuentan deben ser bastantes para apoyar los planes que se generen en Facultades y Sedes.

Sin embargo, nos parece adecuado efectuar un debate amplio sobre el rol que debe jugar la Universidad en el nuevo contexto político y, partiendo de ese debate, entrar a asignar recursos a las Comisiones. ¿Con qué base asignamos X millones a investigación o a extensión contra X millones a Bienestar Estudiantil? Si ampliamos las matrículas en la forma que aquí se postula, es probable que Bienestar Estudiantil deba expandirse extraordinariamente, no sólo por el aumento cuantitativo sino al parecer por acceder a la Universidad jóvenes provenientes de estratos de más bajos ingresos. En otras palabras, con este ejemplo deseamos indicar que en este momento a lo sumo podemos considerar una cifra estimativa sin indicar prioridades.

Ello no significa en absoluto que investigar, equipamiento para la docencia, recursos para extensión, deportes, no vayan a ser considerados. Sólo se plantea que un criterio básico es definir el contexto de las funciones de la Universidad-Gobierno y/o las necesidades de equipamiento antes de entrar a asignar cantidades que pueden aparecer arbitrarias. Por lo demás, parte importante de estos fondos se destinan a material docente, lo que podría ser satisfecho en mejor forma por las Facultades y Sedes con los aportes que a ellas se asignen, dado que el mejoramiento substancial de remuneraciones a que siempre se aspira no sería por este año de cargo de ellas.

Para la estimación de las necesidades de la Universidad se ha tenido presente el hecho que el empleo que se haga de nuestros recursos no son sino alternativas dentro del gran marco de las necesidades nacionales. Además, la Universidad debe considerar la fase histórica del mayor aporte fiscal a nuestra casa de estudios. Se ha planteado anteriormente que nuestra realidad política ha cambiado y que de dicho cambio esperamos que las relaciones Universidad-Gobierno no tengan una connotación diferente.

Sin embargo, no se puede pretender que de una sola vez se obtengan recursos para solucionar todas las necesidades de la Universidad que vienen arrastrándose históricamente desde hace largos años. En este sentido toda la comunidad universitaria, representada en el Congreso Universitario entendió que el 3,5% del presupuesto nacional como aporte a la Universidad significaba una contribución adecuada pero realista a nuestras necesidades.

Al momento de hacer los cálculos que condujeron a la cifra del 3,5% se estimó que ello representaba un mayor aporte fiscal a la Universidad del orden de los ciento cuarenta millones de escudos en moneda de 1970, lo que sin duda era un avance importante frente a los mayores aportes fiscales que se habían dado en los últimos años como se puede apreciar en el cuadro siguiente:

MAYOR APORTE OTORGADO A LA UNIVERSIDAD
DE CHILE (1965-1970)

Escudos de 1970

1965	E°	14.479.902	1968	7.917.454
1966		6.889.410	1969	32.756.168
1967		8.028.763	1970	73.500.000

Sin embargo, el aumento espectacular que ha programado el actual gobierno en el gasto público, hace que el 3,5% signifique un mayor aporte fiscal del orden aproximado a los quinientos millones de escudos, cifra que difícilmente puede aprovechar la Universidad de una manera eficiente.

Por estas consideraciones y en atención a la política de expansión que hemos indicado anteriormente, tanto en el presupuesto corriente como el de capital, es que partimos de la base de un mayor aporte fiscal de ciento ochenta y cinco millones de escudos. Queremos destacar el hecho que esta cifra es la más alta que jamás ha tenido la Universidad como aporte del Gobierno, y significa más que duplicar el aporte del último año, y cuadruplicar la fase histórica que en los últimos años el Gobierno ha otorgado a nuestra Universidad.

Lo anterior es sin considerar recursos adicionales con

que contaría la Universidad provenientes de una eficiente política financiera, y que, como se muestra más adelante, ascenderían aproximadamente a E° 55.000.000.

En efecto, el detalle de los recursos adicionales con que se contaría el próximo año, es el siguiente:

a)	Aporte directo a otorgar por el Supremo Gobierno	150.0
b)	Fondos del MOP destinados a financiar proyectos específicos de planta física.	35.0
	Sub total	<hr/> 185.0
c)	Mantención del porcentaje de reducción del saldo en caja. En el presente año se presupuestó como ingreso una reducción del saldo en caja de aproximadamente un 50%. Se estima que en promedio, el saldo en caja, asciende a 44 millones, cifra que se ha calculado en proporción al incremento de presupuesto entre 1969 y 1970. 50% - 22.0 - 12.0 reducción actual, arroja una diferencia de	10.0
d)	Fondos que otorgaría el Supremo Gobierno para el reajuste de remuneraciones, suponiendo que éste sea de un 35% y que se aplicaría a un total de remuneraciones de 611.6 millones, según se desprende del presupuesto oficial de la Universidad. En este total no se consideran los honorarios y las cuentas pendientes y se estima que el 50% del ítem de suplementación se ha destinado a remuneraciones	224.0
e)	Mayores fondos que se obtendrían de reajustar en un 35% los ingresos propios de la Universidad. Para este cálculo se excluyen como ingresos los excedentes de años anteriores. Base a reajustar E° 261.0 millones	91.4
f)	Recursos disponibles para una eventual redistribución que actualmente están asignados a las Comisiones del Consejo Superior provisional.	20.0

TOTAL MAYORES INGRESOS PARA 1971

530.4

Ahora bien, de este total de mayores ingresos es necesario descontar el reajuste legal de remuneraciones y el reajuste total de los bienes de consumo y transferencias de la Universidad, a fin de mantener su valor real actual y cuyo costo asciende aproximadamente a E° 290.4 millones. Para el cálculo de esta cifra, no se han considerado los gastos financiados con excedentes de años anteriores, ni los siguientes ítems de gastos:

honorarios
cuentas pendientes

Lo anterior reduce el monto real a distribuir a E° 240.0 millones cuya asignación tentativa sería la siguiente:

- | | |
|--|------|
| a) Gastos obligados por compromisos ya adquiridos y crecimiento vegetativo de las remuneraciones, de acuerdo con lo informado por el señor Rector | 27.0 |
| b) Proposición global de recursos destinada a otorgar aportes directos a las Facultades y Sedes y que deberá ser distribuido por el Consejo Superior provisional | 35.0 |
| c) Fondos destinados a financiar la expansión de las matrículas en los primeros años, estimada en 7.600 nuevas plazas, bajo el supuesto de un costo por plaza de E° 4.000 y en el bien entendido que en general se trata de complementar recursos ya existentes. | 31.0 |
| d) Fondos destinados a financiar los gastos que demande la puesta en práctica de la nueva estructura de la Universidad, bajo el supuesto que éstos se harán efectivos por un período inferior a 12 meses y que, para 1972, será necesario destinar un fondo adicional para su funcionamiento por año completo. | 8.0 |
| e) Fondos adicionales destinados a financiar la expansión de la planta física de la Universidad y que serían aportados por el MOP para proyectos específicos que sean de interés de la Corporación. | 35.0 |
| f) Fondos para la aplicación de las medidas transitorias del personal no académico. | 9.0 |
| g) Reajuste adicional de un 5% de las rentas del personal afecto al régimen de encañillamiento. | 8.0 |
| h) Fondo global destinado a corregir situaciones de desnivel relativo en las rentas de diversos grupos de profesionales del personal no académico. | 6.0 |

i) Fondo destinado a acoger un aumento de un 20% adicional al personal acogido al régimen de jornada completa y cuyas rentas no excedan los montos de la nueva escala de jornada completa señalada en el punto anterior. 32.0

k) Recursos globales destinados al incremento de los fondos centralizados de que disponen las Comisiones del Consejo Superior, a fin de que sean distribuidos por éste de acuerdo a las políticas de desarrollo de la actividad universitaria que se estime más conveniente para el país. 31.0

TOTAL FONDOS A DISTRIBUIR

240.0
=====

SANTIAGO, 18 DE DICIEMBRE DE 1970.

RICARDO LAGOS E.
Secretario General

A N E X O N º 1
PROYECTO DE ESCALA

AÑOS		RTA. JORNADA COMPLETA	RTA. CALCULO DE FRACCIONES	RTA. TRES CUARTOS DE JORNADA 75%	RTA. MEDIA JORNADA 50%	RTA. UN CUARTO DE JORNADA 25%	
E	27	18 vitales	11.113	10.002	7.502	5.001	2.501
	24		10.488	9.439	7.079	4.720	2.360
	21		9.895	8.906	6.680	4.453	2.227
	18		9.343	8.409	6.307	4.205	2.102
	15		8.727	7.854	5.891	3.927	1.964
	12		8.151	7.336	5.502	3.668	1.834
	9		7.611	6.850	5.138	3.425	1.713
	6		7.114	6.403	4.802	3.202	1.601
	3		6.652	5.987	4.490	2.994	1.497
	0	10 vitales	6.154	5.539	4.154	2.770	1.385
F	27	14,6 vitales	9.026	8.123	6.092	4.062	2.031
	24		8.595	7.736	5.802	3.868	1.934
	21		8.183	7.385	5.524	3.683	1.841
	18		7.796	7.016	5.262	3.508	1.754
	15		7.413	6.672	5.004	3.336	1.668
	12		6.995	6.296	4.722	3.148	1.574
	9		6.590	5.931	4.448	2.966	1.483
	6		6.218	5.596	4.197	2.798	1.399
	3		5.862	5.276	3.957	2.638	1.319
	0	8,88 vitales	5.483	4.935	3.701	2.468	1.234
G	27	10,8 vitales	6.673	6.006	4.505	3.003	1.502
	24		6.560	5.904	4.428	2.952	1.476
	21		6.445	5.801	4.351	2.901	1.450
	18		6.346	5.711	4.283	2.856	1.428
	15		6.125	5.513	4.135	2.757	1.378
	12		5.906	5.315	3.986	2.658	1.329
	9		5.691	5.122	3.834	2.561	1.281
	6		5.420	4.878	3.659	2.439	1.220
	3		5.159	4.643	3.482	2.322	1.161
	0	7,89 vitales	4.871	4.384	3.288	2.192	1.096
H	27	9,33 vitales	5.760	5.184	3.888	2.592	1.296
	24		5.689	5.120	3.840	2.560	1.280
	21		5.620	5.058	3.794	2.529	1.265
	18		5.556	5.000	3.750	2.500	1.250
	15		5.430	4.887	3.665	2.444	1.222
	12		5.314	4.783	3.587	2.392	1.196
	9		5.198	4.678	3.509	2.339	1.170
	6		4.815	4.334	3.251	2.167	1.084
	3		4.464	4.018	3.014	2.009	1.005
	0	6,64 vitales	4.100	3.690	2.768	1.845	923
I	27	7,38 vitales	4.555	4.100	3.075	2.050	1.025
	24		4.505	4.055	3.041	2.028	1.014
	21		4.448	4.003	3.002	2.002	1.001
	18		4.396	3.956	2.967	1.978	989
	15		4.337	3.903	2.927	1.952	976
	12		4.285	3.857	2.893	1.929	964
	9		4.228	3.805	2.854	1.903	951
	6		4.180	3.762	2.822	1.881	941
	3		3.958	3.562	2.672	1.781	891
	0	5,56 vitales	3.433	3.090	2.318	1.545	773

A N E X O N º 2

EXPANSION DE LAS VACANTES POR SEDES

SEDE ARICA

A.- Vacantes en 1970		385
B.- Expansión		385
1.- Alternativa 1		165
2.- Alternativa 2		
Administración Aduanera	30	
Psicología	30	
Pedagogía Educación Musical	30	
Pedagogía Educación Física	30	
Técnico Electrónico	30	
Kinesiterapia	30	180
3.- Alternativa 3		
Turismo		30
4.- Alternativa 4		—
	TOTAL	<u>760</u>

SEDE IQUIQUE

A.- Vacantes en 1970		159
B.- Expansión		
1.- Alternativa 1		91
2.- Alternativa 2		
Asistente Técnico Construcción	30	
Educatora de Párvulos	50	
Técnico Metalúrgico	50	
Obstetricia	30	160
3.- Alternativa 3		—
4.- Alternativa 4		—
	TOTAL	<u>410</u>

SEDE ANTOFAGASTA

A.- Vacantes en 1970		695
B.- Expansión		
1.- Alternativa 1		200
2.- Alternativa 2		
Instrucción Teatral	30	
Administración de Ventas	30	
Contador Público	30	
Pedagogía Educación Musical	30	
Laboratorista Químico	30	150
3.- Alternativa 3		
Intérprete		30
4.- Alternativa 4		—
	TOTAL	<u>1.075</u>

SEDE LA SERENA

A.- Vacantes en 1970		470
B.- Expansión		
1.- Alternativa 1		330
2.- Alternativa 2		
Diseño	30	
Licenciatura Astronomía	20	
Administración en Cooperativas	30	
Pedagogía en Educación Musical	30	
Obstetricia	30	140
3.- Alternativa 3		—
4.- Alternativa 4		—
	TOTAL	940

SEDE VALPARAISO

A.- Vacantes en 1970		1.126
B.- Expansión		
1.- Alternativa 1		246
2.- Alternativa 2		
Medicina Veterinaria	50	
Técnico Agrícola	30	
Cine	30	
Licenciatura en Biología	20	
Biología Marina	30	
Contador Auditor	50	
Asistente Estadístico	30	
Terapia Ocupacional	20	260
3.- Alternativa 3		
Turismo		30
4.- Alternativa 4		
Medicina	49	
Odontología	65	114
	TOTAL	1.806

SEDE SANTIAGO

A.- Vacantes en 1970		5.590
B.- Expansión		
1.- Alternativa 1		1.229
2.- Alternativa 2		
Licenciatura en Ciencias Metereológicas	30	
Administración Aduanera	30	60
3.- Alternativa 3		
Museología	50	
Intérprete	50	
Turismo	50	
Mecánico Dental	30	180
4.- Alternativa 4		
Agronomía	110	
Ingeniería Forestal	100	
Veterinaria	25	
Bellas Artes	250	
Intérprete Superior	20	
Composición	25	
Actuación	50	
Dirección	5	

Instrucción Teatral	60	
Anotador Musical	40	
Musicología y T.G.	25	
Programador Musical	20	
Diseño Teatral	25	
Licenciatura Biología	20	
Licenciatura Física	30	
Licenciatura Química	47	
Licenciatura Matemáticas	30	
Geología	50	
Capacitación Estadística	200	
Servicio Social (S.N.S.)	60	
Pedagogía Francés	5	
Educadora de Párvulos	126	
Ingenierías	450	
Tecnologías	290	
Medicina	200	
Odontología	105	
Química y Farmacia	14	
Enfermería	90	2.472
	TOTAL	9.501

SEDE TALCA

A.- Vacantes en 1970		580
B.- Expansión		
1.- Alternativa 1		190
2.- Alternativa 2		
Actuación	30	
Diseño	30	
Contador Auditor	30	
Administración en Cooperativas	30	
Educación de Párvulos	50	
Técnico Industrial Alimentos	30	
Laboratorista Químico	25	225
3.- Alternativa 3		---
4.- Alternativa 4		---
	TOTAL	995

SEDE ÑUBLE

A.- Vacantes en 1970		363
B.- Expansión		
1.- Alternativa 1		69
2.- Alternativa 2		
Dibujo Técnico	30	
Administración Cooperativas	30	
Bibliotecología	30	
Técnico Construcción Civil	30	
Tecnología Médica	30	150
	SUB-TOTAL	582
3.- Alternativa 3		
Técnico Forestal	30	
Mecánico Agrícola	30	60
4.- Alternativa 4		
Educadora de Párvulos	50	
Educación General Básica	8	58
	TOTAL	700

SEDE TEMUCO

A.- Vacantes en 1970 698

B.- Expansión

1.- Alternativa 1 272

2.- Alternativa 2

Diseño 30

Contador Público 30

Bibliotecología 30

Pedagogía en Filosofía 30

Técnico Construcción Civil 30

Tecnología Médica 30 180

3.- Alternativa 3 ---

4.- Alternativa 4

Educadora Párvulos 50

TOTAL 1.200

SEDE OSORNO

A.- Vacantes en 1970 240

B.- Expansión

1.- Alternativa 1 110

2.- Alternativa 2

Administración Aduanera 30

Interpretación Musical 30

Asistente Estadístico 30

Contador Público 30

Educadora de Párvulos 50

Nutricionista 30 200

3.- Alternativa 3

Técnico Forestal 30

Geología Marina 30 60

4.- Alternativa 4 ---

TOTAL 610