

**Educación  
a distancia,  
democratización,  
tecnificación y  
movilidad laboral  
para trabajadores  
públicos chilenos**

### *Jorge Valenzuela Gárate*

Rector del Centro de Formación Técnica Cenco, experto en educación a distancia, creador de la primera universidad virtual en Chile al alero de una universidad del Estado de Chile.

Correo electrónico: [jvalenzuela@cftcenco.com](mailto:jvalenzuela@cftcenco.com)

*Centro de Formación Técnica Cenco - Chile*

## Resumen

En esta ponencia, se pretende exponer una experiencia significativa en la tecnificación en modalidad ciento por ciento a distancia de los trabajadores del sector público chileno, tanto en el área de la salud municipal, como en el sector administrativo de los municipios del país, en el que el Centro de Formación Técnica Cenco, tiene presencia en más de 240 municipios chilenos de un total de 345 existentes en Chile. Con estos resultados hemos consolidado la democratización del acceso a la educación superior a más de 2.000 estudiantes ya titulados que provienen del sector laboral público y que buscan tecnificarse para tener movilidad laboral.

Resulta relevante para la audiencia, conocer esta experiencia porque se darán a conocer las estrategias para atraer de estudiantes, el modelo de gestión institucional, el método con el que se reconocen aprendizajes previos y oficios y finalmente el impacto de los resultados de nuestros titulados y la movilidad laboral que alcanzan en sus trabajos.

**Palabras clave:** educación a distancia, democratización, movilidad laboral, tecnificación, reconocimiento de oficios.

## Abstract

In this paper, we intend to present a significant experience in technological education in a 100% distance mode of Chilean public sector workers, both in the municipal health area and in the administrative sector of the country's municipalities. The CFT Cenco, has a presence in 240 Chilean municipalities out of a total of 345 existing in the country, with these results we have consolidated the democratization of access to higher education to more than 2000 students and graduates who come from the labor sector and who seek to become technical staff that allows labor mobility.

It is relevant for the audience to know this experience because it will be known the strategies of attractiveness of students, the model of institutional management, the method through which the recognition of previous learning and the recognition of trades, study methodology linked to the work context and finally the impact of the results of our graduates and the labor mobility they achieve in their work.

**Keywords:** distance education, democratization, labor mobility, technification, recognition of trades.

## Desarrollo

En Chile la educación a distancia si bien ha adquirido un mayor protagonismo en el último lustro, no menos cierto es que sigue siendo vista con un poco de desconfianza, sobre todo por las entidades reguladoras como el Ministerio de Educación. Esta máxima instancia se ha mantenido ajena a cualquier tipo de regulación específica para las instituciones de educación superior que dictan carreras ciento por ciento a distancia, ya sean estas carreras técnicas o profesionales. En general, cada institución establece sus propios mecanismos de aseguramiento de la calidad para autorregular la gestión que ampara la dictación de los planes y programas en esta modalidad.

El Centro de Formación Técnica, una institución de educación superior imparte carreras técnicas regulares en modalidad presencial desde 1985. Cada carrera tiene una duración de 2 años y medio. Desde 2009, cuando en Chile la educación superior alcanzaba su pico en matrícula y la lucha por atraer a estudiantes dejaba fuera de competencia a las insti-

tuciones más pequeñas o con menos recursos, el CFT Cenco innovó sus estrategias y creó los planes especiales para trabajadores en modalidad semipresencial, para asegurar la sustentabilidad de la institución en otra modalidad, porque en las carreras presenciales la matrícula bajaba considerablemente, en casi la mayoría de ellas.

Desde ese año, la institución comenzó a dictar programas académicos ciento por ciento a distancia en forma ininterrumpida, aumentando la matrícula en planes especiales para trabajadores en forma exponencial, alcanzando una rotación matricular en 2016 de 800 alumnos, una cifra muy alta en comparación con la matrícula de otros centros de formación técnica chilenos, que no supera los 300 alumnos.

En este escrito se pretende compartir con la audiencia, esta experiencia significativa en cuanto a la tecnificación de trabajadores, ello porque los resultados y el impacto que hemos logrado en los funcionarios públicos del país, nos ha

traído grandes satisfacciones y, sobre todo, el resultado que los estudiantes nuestros han alcanzado una vez que se titulan, nos sitúa en un lugar de privilegio, ya que la movilidad laboral que alcanzan en sus trabajos les significa un aumento importante en sus salarios.

Junto con lo expuesto precedentemente, queremos dar a conocer nuestras definiciones esenciales como institución, nuestros valores, nuestro modelo de gestión, las estrategias para atraer estudiantes, el método por medio del cual se realiza el reconocimiento de aprendizajes previos y el reconocimiento de oficios, y finalmente el impacto de los resultados de nuestros titulados y la movilidad laboral en sus trabajos.

Ahora tenemos presencia nacional, con estudiantes que nos siguen validando con nueva matrícula en casi todo Chile.

## Definiciones esenciales del CFT Cenco

### Misión

Formar técnicos de nivel superior, como un CFT abierto a distancia a lo largo de todo Chile, democratizando el acceso a carreras técnicas para jóvenes y adultos que trabajan y que buscan flexibilidad para su formación y así poder insertarse en el mundo del trabajo para alcanzar movilidad social y laboral.

### Visión

Ser reconocidos como la entidad que forma técnicos para el mundo del trabajo con énfasis en la educación a distancia

## Propósitos

1. Formar técnicos de nivel superior en modalidad presencial y a distancia tanto en carreras regulares como en planes especiales para trabajadores.
2. Contribuir a la movilidad social y laboral de los trabajadores que optan por reconocer sus oficios en nuestra institución para cursar una carrera afín al trabajo que realizan.
3. Generar mayores capacidades de gestión mediante un modelo institucional que permita la planificación, ejecución, medición, control y mejoramiento continuo del servicio académico y de los procesos de apoyo necesarios para asegurar el ejercicio docente, la satisfacción de la comunidad y cumplir con los requisitos legales y reglamentarios.
4. Promover la formación en valores, ética y la autonomía de los aprendizajes de los estudiantes para contribuir al perfil de egreso y al sello institucional que busca un técnico autónomo, autocrítico y que sabe resolver problemas de su entorno laboral.

## El modelo de gestión del CFT Cenco

Para el Centro de Formación Técnica Cenco dar a conocer el modelo de gestión que utiliza como principal me-

canismo de aseguramiento de la calidad resulta altamente relevante ya que permite dar evidencias de la importancia que tiene para la institución, la calidad del servicio que ofrece a los estudiantes y trabajadores que nos eligen cada año. Por otra parte, como en Chile la educación a distancia no está regulada, es mayor la importancia que cobra exponer la forma cómo ejecutamos los procesos clave de la institución, en armonía con los procesos de apoyo y los procesos más críticos. En este tenor, el Centro

adoptó el modelo de gestión European Foundation Quality Management (EFQM), un modelo no normativo que nos ha permitido ejercer la vigilancia académica de la trazabilidad del servicio educativo que hoy entregamos en nuestras aulas presenciales y virtuales.

Como no es objeto de esta ponencia profundizar el modelo de gestión, a modo de resumen graficaremos en un esquema cómo materializamos la gestión de calidad en la educación a distancia.

**Figura 1.** Modelo de Gestión de Calidad del Centro de Formación Técnica CENCO.



**Fuente.** Adaptado del Modelo Europeo de Calidad de la European Foundation Quality Management.

El Modelo de Gestión de la Calidad del CFT Cenco se basa en el Modelo Europeo de Calidad (EFQM), cuya concepción tiene la génesis en la capacidad de la institución para realizar la autoevaluación de sus procesos, fundada en el análisis del funcionamiento global de la

organización. Este modelo incorpora las siguientes variables:

1. Liderazgo: contempla la forma como las autoridades unipersonales del CFT Cenco ejercen su liderazgo y guía al

resto de la institución para el logro de los propósitos y metas institucionales definidas en el PDE 2017-2020.

2. Políticas y estrategias: hace referencia a la forma como el CFT Cenco desarrolla y evalúa su PDE y planes de acción con el fin de mejorar su desempeño en el logro de sus propósitos institucionales.
3. Recursos humanos: contempla la forma como la institución define su estructura, responsabilidades y mecanismos para el reconocimiento y evaluación del personal que contribuye a la realización y operación de los procesos del CFT Cenco.
4. Recursos y alianzas: estas variables consisten en evaluar el uso eficiente de los recursos disponibles y sobre el establecimiento de relaciones y alianzas con instituciones externas.
5. Procesos: incluye los aspectos de la gestión de procesos de la institución, como los procesos operacionales claves para asegurar que se cumplan y alcancen los resultados esperados; el funcionamiento de los procesos de apoyo de modo que contribuyan a los procesos que contribuyen a alcanzar los objetivos institucionales.
6. Resultados: en esta variable evaluamos los logros de los

objetivos del CFT Cenco, definidos en el PDE.

7. Metas: el modelo original EFQM no contempla metas. No obstante, la ventaja es la libertad que tienen las instituciones que lo suscriben, de adaptarlo a sus propias necesidades.

La aplicación del modelo ha permitido la identificación de áreas de mejora basados en los resultados objetivos de la gestión y la consecución de los propósitos institucionales a través de indicadores y metas claras.

## Estrategias para atraer estudiantes

En Chile la lucha que existe por captar estudiantes es agresiva, las barreras de entrada al mercado de la educación superior, que atraviesa una crisis general producto de las definiciones de nuevas reformas que se prevén en el futuro inmediato, obligan a las instituciones a desarrollar estrategias para atraer estudiantes que sean efectivas y de bajos costos.

El caso de nuestra institución no es distinto, por tanto, para captar nuestros estudiantes tenemos fundamentalmente dos estrategias, entre otras, que son las que nos han reportado resultados favorables en la matrícula nueva.

## Vinculación con el entorno significativo

Uno de los factores fundamentales en la captación de estudiantes ha

sido desarrollar vínculos con los actores principales en sectores y grupos de interés. En la actualidad el Centro mueve su oferta educativa principalmente en planes especiales para trabajadores del sector público. Por eso hemos firmado convenios marco con las dos asociaciones gremiales más grandes del sector municipal, la Asemuch que agrupa a un 80 % de los funcionarios municipales del país y la Ufemuch que tiene el 20 % restante. En otro plano, en el sector salud municipal, firmamos convenios con la Confusan, la confederación de funcionarios de la salud más grande de Chile.

La importancia de la firma de estos convenios tiene su génesis en dos aristas, primero, nuestra oferta educativa surge de las necesidades que los mismos grupos objetivos nos plantean y segundo, estos grupos participan en forma activa en la creación y actualización de los planes y programas de las carreras que les dictamos.

Este vínculo con los gremios ha sido vital en el incremento de la matrícula ya que atendemos sus necesidades formativas conforme al desarrollo y crecimiento del sector al que pertenecen, como por ejemplo, en el municipal: en 2016 se promulgó la Ley 20.922, que tiene que ver con el rediseño de las plantas municipales. La norma establece que más de un 75 % de los cargos en las nuevas plantas deberá estar tecnificado, situación que favorece la pertinencia de nuestra carrera Técnico de Nivel Superior en Administración mención Gestión y Control Municipal, desarrollada entre la institución y el gremio municipal Ufemuch. En otro plano, la carrera Técnico de Nivel Superior en Gestión de Instituciones de

Salud, creada entre la Confusan y nuestro Centro, permitió que más de 1.200 funcionarios del sector salud municipal que se acogieron a la Ley de Alivio, que permitía una revalorización en la escala única de sueldos a todos los funcionarios que al 31 de agosto de 2016, tuvieran en sus manos un título técnico.

### **Puerta a Puerta desde Arica a Magallanes**

En forma paralela, nuestra institución desarrolló itinerarios de visitas puerta a puerta en todo Chile. En estas visitas emprendimos dos acciones fundamentales: sensibilizar a los potenciales estudiantes, en un ciento por ciento, trabajadores públicos, y en cada visita realizada, en cada región, en cada municipalidad, un académico de la especialidad, explica las ventajas de estudiar a distancia, da a conocer los beneficios de obtener un título técnico y vincula el título con el impacto que este puede tener en la carrera funcionaria del trabajador.

Chile es una larga y angosta faja de tierra, se organiza territorialmente en regiones, y estas a la vez son las divisiones territoriales superiores del país. Las regiones chilenas se subdividen, a efectos del gobierno y administración, en provincias y estas a su vez, para efectos de la administración local, en comunas. Nuestro Centro, entre 2014 y 2017 ha visitado las 15 regiones del país y un total de 156 comunas. En cada comuna visitada se dictan charlas para atraer potenciales alumnos y se sensibiliza la educación a distancia como modalidad de estudios que permite a los trabajadores compatibilizar trabajo y formación en una institución de educación superior.

## Democratización

### Aranceles diferenciados para trabajadores

Según Casen el 50 % de los empleados u obreros del sector público (gobierno central o municipal) ganan menos de \$440.000 líquidos como ingreso por su ocupación principal. En el caso de los hombres este umbral, llamado mediana, alcanza los \$500.000, mientras que en las mujeres es de \$400.000 líquidos.

La evaluación que se puede realizar a partir de las distribuciones completas es la de un sector en términos salariales. Al realizar una inspección al percentil 65, es posible constatar un umbral de \$600.000 líquidos. En otras palabras, prácticamente dos de cada tres trabajadores públicos ganan menos de dicha cifra. Si consideramos que el valor de la canasta básica familiar es de \$150.000 para una familia promedio de 4,43 personas, es impensable que un trabajador municipal o público pueda invertir en estudiar una carrera, las que en general en Chile son caras. Una carrera técnica promedio en Chile tiene un arancel sobre los \$80.000 a lo que se debe sumar el gasto propio de traslado y alimentación en los que debe incurrir una persona que estudia y trabaja después del horario.

Uno de los propósitos de nuestra institución es la democratización del acceso a la formación técnica. Este objetivo lo materializamos por dos vías: cualquier trabajador del sector público que cumpla con los requisitos de ingreso sindicados en el Reglamento Académico, sin importar la ubicación geográfica donde se encuentre, puede cursar una carrera técnica

en nuestras aulas. Esto es lo que nos ha situado en un lugar de privilegio ante nuestros pares ya que tenemos presencia en las 15 regiones del país. De la única localidad que no tenemos alumnos es de la Isla de Pascua.

Otro factor fundamental en la democratización del acceso es el valor diferenciado que tenemos en nuestros aranceles: todos los estudiantes que provienen de algún convenio con los gremios con los que tenemos firmados acuerdos, que pueden acceder a un descuento aproximado del 50 % en el valor del arancel. Una carrera sin convenio tiene un costo aproximado equivalente en dólares a USD\$2.000 y el valor con convenio es de USD\$1.100.

### Cobertura nacional

El CFT Cenco tiene una cobertura en todo Chile, los programas académicos en modalidad ciento por ciento a distancia se dictan desde la primera a la 15 región, sin distinción, con esta acción damos cumplimiento a lo declarado en los propósitos institucionales respecto a la democratización del acceso a la educación superior.

Para dar cumplimiento a este propósito, el Centro cuenta con una amplia red de colaboradores estratégicos en las distintas regiones del país en aquellos casos en que alguna carrera exige alguna sesión presencial.

Chile tiene 15 regiones y 345 municipios a lo largo de todo Chile. Nuestro centro tiene estudiantes de todas las regiones, que en su mayoría son trabajadores públicos, de Centros de Salud Familiar,

que son centros públicos de atención primaria de salud o directamente son funcionarios de uno de los 240 municipios en los que mantenemos presencia con nuestros estudiantes o titulados.

Tanto el arancel diferenciado, como la cobertura nacional que tenemos permiten que los trabajadores municipales tengan mayores oportunidades de obtener un título técnico a un costo accesible para ellos y en una modalidad que les permita estudiar sin tener que trasladarse a regiones donde existan instituciones donde puedan estudiar.

### **Planes especiales para trabajadores**

El Centro, en su reglamentación interna contempla carreras regulares, de 2 años de duración, en modalidad presencial y a distancia, con 1.600 horas de clases de acuerdo con la Ley General de Educación que impera en Chile.

Asimismo, la institución contempla planes especiales para trabajadores que tienen un año de duración. Pero, estos planes mantienen equivalencia formativa con las carreras regulares en cuanto al cumplimiento del perfil de egreso y del currículo formativo.

### **Reconocimiento de aprendizajes previos y reconocimiento de oficios**

El Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) es una vía de admisión especial que el Centro de Formación Técnica Cenco aplica en sus programas en régimen Planes Especiales para Trabajadores (PET), con el fin de reconocer y valorar los aprendizajes previos que

una persona ha adquirido a lo largo de su formación, ya sea en educación formal, informal o no formal, para luego hacerlos equivalentes a asignaturas que conforman el plan de estudios de una carrera o un porcentaje del programa de la asignatura.

Para optar a estos programas especiales, el estudiante o trabajador debe pasar un proceso de evaluación en cada uno de los programas de las asignaturas, con el fin de conocer el nivel de conocimientos previos que posee en relación con sus objetivos y contenidos, y que le permitirán cumplir con los estándares y perfil de egreso de la carrera que se quiere cursar. Este proceso permitirá convalidar un porcentaje de los contenidos de las asignaturas o una o más asignaturas en su totalidad, dependiendo del logro en la evaluación, y así obtener el título Técnico de Nivel Superior en menor tiempo (12 meses).

Esta evaluación se desarrolla poniendo a prueba el aprendizaje que el estudiante-trabajador posee con instrumentos de evaluación de los contenidos (pruebas de desarrollo, preguntas de resolución de problemas, estudio de casos) de cada programa de asignatura al inicio de esta, evidenciando el dominio sobre los objetivos de la asignatura. De esta forma, el RAP le permitiría cursar una carrera y aprender progresivamente, de acuerdo con los conocimientos y necesidades de cada estudiante o cohorte de la carrera en régimen Plan Especial para Trabajadores.

Existe además otra vía de acceso, el reconocimiento de oficios, que se sustenta en la experiencia laboral de los

estudiantes. Vale decir, todo trabajador que se desempeñe en un área afín a la carrera, acreditando sus funciones con un certificado del empleador, en el que consten las funciones específicas que el trabajador desarrolla, puede solicitar el reconocimiento de oficios con dos años de experiencia laboral e ingresar directamente al plan especial.

### Movilidad laboral de los titulados de planes especiales para trabajadores

En los últimos dos años, el Centro ha titulado a más de 2.000 trabajadores, todos ellos provenientes de farmacias

municipales, centros de salud primaria municipales y funcionarios de distintos municipios del país.

En la Vicerrectoría Académica, la existencia de procesos clave ha permitido individualizar a cada alumno titulado y con ese seguimiento de los titulados hemos conocido la situación laboral antes y después de ser titulados en nuestro Centro. Al respecto resulta interesante saber lo siguiente:

A modo de ejemplo, con dos carreras a la fecha tenemos los siguientes resultados:

Tabla 1.

Titulados	Carrera	Situación laboral antes de recibir el título	Situación laboral después de recibir el título	Observación
1,200	Técnico de Nivel Superior Gestión de Instituciones de Salud	Funcionarios públicos en Centros de Salud Familiar, todos encasillados en el tramo E de la escala única de sueldos.	Funcionarios públicos en Centros de Salud Familiar, todos encasillados en el tramo C de la escala única de sueldos. Esto implicó una movilidad laboral y un aumento de la remuneración en USD\$300	Esta situación se produce por una ley que favoreció a todos los funcionarios que obtuvieran título técnico antes del 31 de agosto de 2016, llamada Ley de Alivio.
500	Técnico de Nivel Superior Administración mención Gestión y Control Municipal	Funcionarios públicos que trabajan en municipios	Funcionarios públicos que cambiaron de calidad jurídica sus contratos: 43 % pasó de contrata a planta, un 13 % asumió cargos de jefatura, un 11 % aumentó su remuneración por asumir cargos especializados, un 24 % pasó de honorarios a contrata y un 9 % se cambió a otros municipios con mejor remuneración.	En los municipios existen tres modalidades de contrato: Contrata: un año de contrato a plazo fijo Planta: pertenecen a la planta de funcionarios del municipio, son contratos indefinidos Honorarios: prestadores de servicios sin subordinación.

Fuente. Elaboración propia.

## Conclusión

A modo de conclusión, como institución, nos asiste el convencimiento del deber cumplido, de materializar los propósitos que declaramos en nuestras definiciones esenciales y de contribuir objetivamente a la democratización de trabajadores que, correctamente, tomaron la decisión de tecnificarse para optar a una mejor calidad de vida como consecuencia de las mejoras en sus salarios.

Para nuestro Centro, la educación a distancia hoy día es nuestra razón de ser, nuestra herramienta para servir al país, para revalorizar el talento humano y para contribuir con humildad a la consolidación de esta modalidad para el desarrollo social de todos los chilenos, en cualquier rincón del país.

## Referencias bibliograficas

No aplica bibliografía por tratarse de la exposición de una experiencia significativa en educación a distancia.

M E M O R I A S



DESAFÍOS DE  
LA UNIVERSIDAD  
EN LA GLOBALIDAD