POLÍTICA DE PERSONAS

60 AÑOS 1961 2021

ENAC caritas

Centro de Formación Técnica

I• ANTECEDENTES GENERALES Y FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA / Contexto General

Ante el gran desarrollo y múltiples desafíos que ha ido viviendo ENAC en los últimos años, la Dirección de Personas, dependiente de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, se encuentra en un proceso de transformación, migrando progresivamente desde una gestión cuyo énfasis requería estar puesto en la operación y mantención de procesos asociados a la administración de personas, avanzando a constituirse en una área que busca entregar un aporte estratégico a la institución, que le permita respaldarla para hacer realidad su misión formativa.

El gran desafío que se ha planteado la Dirección de Personas es articular e impulsar los diversos subsistemas de recursos humanos, centrando el foco en las personas y el despliegue de sus capacidades; generando herramientas que propicien su desarrollo permanente y favorezcan la contribución de cada colaborador al logro de los objetivos de su área y, consecuentemente, de la institución. Asimismo, plantea su quehacer desde una perspectiva de calidad, mejora continua, apego a la legalidad nacional, construcción y resguardo de un clima positivo.

Recordemos que el Centro de Formación Técnica ENAC, nace en los años sesenta, dando inicio a su acción a través del impulso de una labor de voluntariado con un carácter social y educacional, desde una mirada católica, orientada a dar formación técnica a jóvenes egresados de Educación Media, buscando entregarles herramientas que les permita integrarse exitosamente en sectores laborales en que el país presenta necesidades concretas, en niveles técnico-profesionales. Así es como surge la creación de la Escuela Nacional de Capacitación (ENAC), desarrollada al alero de Caritas, organismo oficial de la Iglesia Católica que encabeza una labor caritativo-social. Varias décadas después, las carreras técnico-profesionales impartidas hoy llegan a un total de más de treinta y abarcan los ámbitos de Salud, Social, Educación, Administración y Tecnología.

Es en este contexto en el que se plantea la presente política de Personas.

Esta Política considera como marco de acción el Proyecto Educativo vigente, visualizando como una oportunidad el impacto transversal de su gestión, para contribuir a hacer vida los valores institucionales y el aporte social y formativo que ENAC hace al país desde la fe católica, y que sitúa al centro a un estudiante interesado en crecer y dar lo mejor de sí, valorando sus características particulares, sin importar su procedencia, color u origen.

II• ESTRUCTURA Y COMPONENTES DE LA POLÍTICA DE PERSONAS / II.1 Introducción

La Política de Personas constituye un documento normativo, alineado con las declaraciones fundamentales institucionales: Visión, Misión y Valores institucionales.
Es así como se basa en la cual toma como foco de su accionar, la Misión de ENAC, la que señala como propósito principal: "Promover la formación de personas en el ámbito técnico profesional con una sólida formación integral y de calidad basada en valores cristianos que les permitan incorporarse al mundo laboral, aportando a la sociedad con un sentido de responsabilidad del entorno; y su Visión: "Ser una institución de formación técnica superior con capacidad de innovación, con una mirada integral y que busca responder a las necesidades del entorno.

Ambas declaraciones y los siguientes valores institucionales son los que inspiran la labor de esta Dirección y la fundamentación de la Política de Personas de Enac:

Valores Institucionales:

• **Respeto a la dignidad de la persona:** en ENAC, se respeta la dignidad de la persona y se basa en el reconocimiento de ésta como hijo e hija de Dios, en el desarrollo de la inclusión de los demás reconociendo su diversidad.

• **Espíritu de servicio y colaboración:** en ENAC se entiende el servicio como una actitud permanente de compromiso y colaboración hacia los demás, ya que la realización personal está ligada a otras personas, generando interacciones que favorezcan una convivencia cordial y ambientes positivos.

• **Compromiso responsable con el entorno:** en ENAC, es importante la persona con su entorno, donde cada uno debe ser consciente y responsable de las acciones y consecuencias que generan éstas. Se promueve una actitud propositiva y sustentable ante la vida, como un agente activo de transformación social y en armonía con el medio ambiente.

• **Desarrollo humano integral:** ENAC quiere contribuir a la realización del proyecto de vida de cada uno, donde toda la comunidad de estudiantes, docentes y administrativos pueda ser coherente y desarrollarse responsable e integralmente a través del aprendizaje continuo, y de esta manera aportar lo mejor de sí a la sociedad.

Asimismo, son tomadas en consideración las dos líneas conductoras que han sido relevadas por la institución: la Vinculación con el Medio y la Innovación.

Todos estos elementos son los que dan origen a sus Principios Orientadores como Dirección de Personas y a su norte específico de trabajo, que es el que dirige la mirada de su equipo, y se plasma en sus principios orientadores y Misión de área.

- La construcción de la presente política surge del trabajo realizado a partir del análisis de información proveniente de distintas fuentes de información: los focus groups realizados con los distintos estamentos de la institución, con ocasión de la construcción de los perfiles de cargos; la misión y visión institucionales; los valores institucionales; los lineamientos establecidos en el PDE vigente; los énfasis en Vinculación con el Medio e Innovación; y el análisis conjunto y ajustes realizados por la Vicerrectora de Administración y Finanzas, la Directora de Personas y la Jefa de Desarrollo Organizacional.

- Cabe señalar que esta política se irá adecuando de acuerdo a las necesidades del entorno y conforme a las normativas vigentes.

Objetivo General

• Definir orientaciones estandarizadas y perdurables en el tiempo con el fin de optimizar y facilitar la gestión de personas de Enac.

Objetivo Específico

• Definir el marco conceptual del desarrollo de las actividades relacionadas con gestión de personas, en lo referido a la incorporación, mantención, desarrollo y alejamiento de los colaboradores ENAC, a fin de promover el desarrollo de las personas y contribuir al logro de los objetivos de la institución.

Principios Orientadores de La Dirección De Personas:
Sus orientaciones se desprenden directamente de los valores de la institución, a fin de que sean ellas las que regulen e iluminen el día a día de la Dirección de Personas, relevando el respeto por el ser humano y propiciando su desarrollo y aporte a la institución, en el marco de la legalidad vigente.

Valores Institucionales: Respeto a la dignidad de la persona / Desarrollo humano integral

Principios Orientadores:
•Respeto por el ser humano: en la interacción con los distintos colaboradores, se tiene en cuenta su individualidad, reconociendo personas con intereses, motivaciones, emocionalidad y capacidades particulares y únicas.
Dicho respeto estará presente desde el inicio hasta el término de la relación contractual, pasando por las distintas y múltiples instancias de interacción.

•Equidad interna y externa: se busca situar el quehacer desde una mirada de equilibrio interno, y manteniendo una mirada atenta a lo que sucede en el entorno, buscando integrar criterios de equidad.

•Ajuste a Normativa Laboral: se busca atenerse a las regulaciones del Código del Trabajo y a las normativas establecidas internamente por la institución.

•Desarrollo de Personas: se busca contribuir al desarrollo de cada uno de los colaboradores, gestionando instancias de formación formales, y propiciando instaurar una cultura de aprendizaje, y de 'aprender haciendo', de modo que cada colaborador avance en el despliegue su potencial personal y contribuya, a su vez, a la institución.

•Orientación hacia la calidad: focalizados en una mejora continua, es un interés fundamental el monitorear la gestión con indicadores y mantener la atención en los cambios del entorno para integrar nuevas tecnologías y tendencias que aporten valor.

Valores Institucionales: Espíritu de servicio y colaboración

Principios Orientadores:

•Orientación de acogida y servicio: como área se muestra una disposición favorable a atender las consultas de los colaboradores, buscando entregar un solución efectiva, amable y oportuna.

•**Trabajo Colaborativo Interno:** es impulsado el trabajo en equipo al través de la creación de soluciones y de desarrollo de proyectos interdisciplinarios, creando instancias formativas y de colaboración a partir de las propias habilidades y áreas de especialidad.

Valor Institucional: Compromiso responsable con el entorno

Principio Orientador:

• **Trabajo Colaborativo al Exterior-Responsabilidad Social Empresarial:** se apoya la creación o implementación de instancias de Responsabilidad Social Empresarial, las que contribuyen al cuidado del entorno y fortalecen el espíritu de servicio.

En este contexto orientador surge el propósito principal de la Dirección de Personas, el que se plantea de la siguiente forma:

MISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAS ENAC

"Contribuir al Proyecto Educativo de ENAC, a través de la incorporación de colaboradores que se ajusten a la cultura institucional y que dispongan de las competencias necesarias para el desarrollo de la labor del CFT; resguardando las condiciones laborales y exigencias reguladoras; favoreciendo el desarrollo continuo de sus competencias personales y profesionales, en el marco de un trabajo colaborativo y de calidad, al amparo de los valores institucionales, plasmados en los principios orientadores de la Dirección de Personas, y desde el respeto por la persona humana y el entorno".

La Dirección de Personas se centra en cubrir las necesidades de personal en los diversos ámbitos institucionales: Académico, Docente y Administrativo; favoreciendo el desarrollo de cada uno de los colaboradores que integran la comunidad ENAC, considerando sus diferencias individuales, y sus aportes como equipo, cuidando con rigurosidad y calidad el cumplimiento de los procesos administrativos y regulatorios, en un marco de respeto, equidad y legalidad; y contribuyendo en la creación de espacios positivos de crecimiento, intercambio y bienestar laboral.

Propiciará el despliegue de las capacidades de sus colaboradores, el desarrollo de sus habilidades, y que su permanencia en la institución constituya una oportunidad y experiencia de crecimiento personal y laboral, y un aporte a los propósitos institucionales, a través de su desempeño en la Dirección particular en la que se incorpora.
Adicionalmente, hay otros pilares a considerar:

- **Aprender Haciendo:** pertenecer a una institución académica, constituye una gran oportunidad. Es así como las líneas de acción consideran una mirada de aprendizaje continuo y desde un "aprender haciendo".
Como institución se cuenta con múltiples especialistas o expertos técnicos, quienes pueden transformarse también en formadores.

- **Aprender a Aprender:** complementando el fundamento anterior, también se impulsa una mirada de autonomía, de autoaprendizaje e incorporación de estrategias de aprendizaje eficientes, de autoconciencia y autoevaluación, reconociendo las propias fortalezas y oportunidades de desarrollo.

- **Gestión de personas integrada con la labor del Líder ENAC:** es un interés institucional avanzar hacia una gestión integrada con los líderes que la componen. La Dirección de Personas posee un rol articulador global en la gestión de procesos de Personas, y para dar coherencia y fortalecer el alcance de su labor, propicia llegar a las áreas por medio de los 'brazos' de cada uno de los líderes de la institución, de modo de brindar una orientación clara y alineada a los colaboradores. Para ello les proveeremos herramientas para apoyar la "gestión de personas" en sus propias áreas.

II• ESTRUCTURA Y COMPONENTES DE LA POLÍTICA DE PERSONAS / II.4 Ámbitos de acción o alcances

La presente política aplica a todos los colaboradores, administrativos y docentes de ENAC, tanto aquellos que realizan labores en régimen completo o parcial. A todos quienes se desempeñan en sus diversos edificios, e indistintamente si pertenecen a Rectoría, Vicerrectoría Académica o de Administración y Finanzas.

La Política de Personas de Enac se enmarca en un contexto amplio, en primer lugar, en la legalidad vigente en nuestro país, al amparo de lo establecido en el Código del Trabajo y en el marco de las regulaciones del Ministerio del Trabajo.

Gestión Subsistemas de Personas

La gestión de la Dirección de Personas se sustenta sobre los valores institucionales y sus principios orientadores, buscando materializar el Sello ENAC, de modo de que sea vivido por cada uno de los miembros de su equipo, y promoviéndolo en la comunidad educativa ENAC.

Gestión por Competencias

La base para el establecimiento de los distintos subsistemas de recursos humanos es la Gestión por Competencia como un sistema integrador, que permite ir hacia un lenguaje conductor.
Si bien existen diversas definiciones de lo que es una competencia, la mayoría coincide en que la competencia es una destreza real y demostrada, y no una capacidad para un desempeño futuro; es observable a través del comportamiento, e incluye la combinación de un saber (conocimientos), un saber hacer (habilidades y destrezas) y un saber ser (actitudes y valores).

ENAC cuenta con perfiles de cargos, en los que se distinguen competencias funcionales y conductuales. A través de ellos se busca objetivar y estandarizar los comportamientos esperados.

Será relevante mantener capacitado a sus colaboradores sobre las bases centrales del modelo.

Estructura Organizacional y Actualización de Perfiles de Cargo

La Dirección de Personas es la responsable de mantener actualizado el modelo de perfiles de cargos, administrando y centralizando los cambios que se puedan ir integrando en ellos, a fin de mantener dicha estructura disponible como herramienta que apoye las tomas de decisiones.

La Dirección de Personas busca dar pasos hacia una gestión moderna y de continua optimización. Los ámbitos que conforman su labor son los que se reseñan a continuación, distinguiendo cuatro momentos del ciclo de vida laboral del colaborador. Ellos son:

I) Incorporación a ENAC
II) Permanencia en ENAC
III) Desarrollo y Participación en ENAC
IV) Salida de ENAC

I) Incorporación a ENAC

- **Reclutamiento y Selección**

El objetivo será, en primer lugar, atraer e identificar a los posibles y potenciales candidatos para la ocupación de los puestos vacantes en las áreas de la institución (Reclutamiento) y, en segundo, seleccionar y encontrar a aquellas personas que presenten las competencias necesarias para el logro de los objetivos de su área de destino; y presenten potencial a sumarse al sello de ENAC (Selección).

Se tiene presente que la relación con los candidatos y potenciales colaboradores se inicia a través del primer contacto que ellos establecen con la institución.

Dentro de la búsqueda de candidatos junto con el Reclutamiento Externo se considerará el Reclutamiento Interno, el que buscará favorecer la creación de oportunidades de desarrollo para colaboradores de ENAC.

El proceso de Selección es dirigido por la Dirección de Personas, pero, a su vez, involucra la activa participación de las áreas solicitantes, las que serán las encargadas de recibir e integrar posteriormente a los futuros colaboradores.

II) Permanencia en ENAC

La Dirección de Personas se orienta hacia el establecimiento de una relación de largo plazo con los colaboradores.

Se entiende que la base de la relación de trabajo amerita establecer 'a priori' ciertas condiciones básicas que otorguen estabilidad y seguridad a los colaboradores, por lo que lo primero será resguardar las condiciones básicas o higiénicas (Contratación, Remuneraciones, Beneficios, Prevención de Riesgo) para luego dar espacios a las instancias de desarrollo (Capacitación, Gestión de Desempeño), y siempre cuidando los espacios socio-afectivos en los que se llevan a cabo las actividades (Gestión de Clima Organizacional).

- **Contratación:** La contratación del colaborador constituirá el proceso administrativo que permita la formalización del ingreso del candidato seleccionado a ENAC, garantizando que el Contrato de Trabajo contenga todas las condiciones pactadas entre el candidato y la institución y que esté dentro del marco legal. Se dará cumplimiento tanto a las exigencias legales externas como a las normativas regulatorias internas, manteniendo informadas a las áreas involucradas en el proceso administrativo.

- **Remuneraciones:** el proceso de pago de Remuneraciones busca establecer una estructura simple y clara de remuneraciones, siendo un desafío llegar a definir bandas salariales que regulen la equidad interna y manteniendo, a su vez, una mirada de equidad externa. La información de remuneraciones es gestionada en conjunto con la Dirección de Finanzas, y es relevante la transparencia en la información entregada al colaborador, en que se vela por el pago correcto, oportuno y conforme a la legalidad vigente.

- **Calidad de Vida, Bienestar y Beneficios:** poniendo a las personas en el centro, es labor de la Dirección de Personas cuidar su bienestar, gestionando la obtención de beneficios a nivel comunitario. Para ello, es tomada en cuenta la opinión e intereses de los colaboradores, priorizando actividades que favorezcan el desarrollo integral, la calidad de vida y la generación de instancias de participación con miembros de otras áreas de la institución, que permita la creación y fortalecimiento de vínculos.

- **Prevención de Riesgos:** desde el respeto por las personas que trabajan en ENAC, son cuidadas las condiciones de trabajo de los colaboradores, identificando y evaluando riesgos de accidentes o enfermedades profesionales en el lugar de trabajo, promoviendo la generación y difusión de acciones educativas de prevención.
Junto con las condiciones físicas es de gran importancia la administración de protocolos de riesgos psicosociales.

III) Desarrollo y participación en ENAC

• **Inducción:** cada colaborador que se integra a la institución es presentado desde la Dirección de Personas y recibe una inducción institucional, que le permite comprender la labor que desempeña ENAC, intentar dimensionar su impacto social, e invitarle a ser partícipe desde una perspectiva colaborativa y de interdependencia entre las áreas. Asimismo, desde su área de destino recibe una inducción específica y formal.

• **Capacitación:** será importante y necesario desarrollar las competencias funcionales y conductuales de los colaboradores, tanto en pro de su propio desarrollo como personas, así como para favorecer el logro de los desafíos de las distintas áreas de la institución. Cabe destacar, respecto a los Docentes, como eje fundamental y estratégico de la gestión de la institución, la importancia de potenciar el desarrollo de competencias pedagógicas y capacitación disciplinar, por medio de un trabajo conjunto con la Dirección de Docencia, contribuyendo a la ejecución de un Programa de Formación Docente.

La institución se interesa en mantener a los colaboradores actualizados en sus conocimientos profesionales requeridos para su desempeño, mejorar su productividad y contribuir a su desarrollo.
Para ello, anualmente es llevado a cabo un proceso de Detección de Necesidades de Capacitación directo y/o asociado a la Gestión de Desempeño, que busca la superación de brechas, y a través del cual se invita a las diversas Direcciones de la institución a ser parte de la conformación de un plan institucional de capacitación.
Desde una perspectiva global, junto con las áreas de competencias técnicas, también se buscará el desarrollo de las competencias conductuales.
En la definición del Plan de Capacitación Anual también son considerados los focos estratégicos a partir del Plan de Desarrollo Estratégico (PDE) vigente.

A partir de los fundamentos de “aprender haciendo” y “aprender a aprender”, dentro de los procesos de capacitación, serán incluidos Cursos Internos, dictados por Relatores internos, que sean formados en habilidades de relatoría, de modo que puedan compartir sus dominios técnicos con diversas áreas de la institución que lo requieran.
Ello genera oportunidades de aprendizaje recíprocas y de fortalecimiento de esta cultura predominantemente académica y que está al servicio unos de otros.

Las instancias de capacitación están destinadas a todos los colaboradores de ENAC, tomando en consideración sus familias de cargo y requerimientos de formación, siendo gestionadas desde la Dirección de Personas, la cual, en su interés por el cuidado de los recursos institucionales, consignará el uso de la franquicia SENCE en las acciones a realizar, en la medida de lo posible.

• **Sistema de Gestión del Desempeño (SGD):** como Dirección de Personas se dispone de una gran herramienta de gestión, que permite ir monitoreando el desempeño de los colaboradores - administrativos, así como el desarrollo de sus competencias personales y profesionales.

Como eje central del SGD es posible señalar la construcción de dos tipos diferentes de compromisos, uno que aporta directamente a los resultados institucionales de ENAC y, un segundo compromiso relacionado con el desarrollo de las competencias conductuales de las personas, las que se encuentran en relación con la misión y valores institucionales. Este segundo compromiso está basado en la gestión por competencias y requiere de la especial participación directa y activa de quienes ejercen un cargo de liderazgo o coordinación dentro de la institución, el que será clave para su implementación efectiva y que permita tender a la optimización de la gestión institucional. Gestionar el desempeño de las personas permitirá favorecer su alineamiento a las necesidades de la institución.
Se trata de un sistema participativo, orientado a la reflexión y construcción de compromisos con cada jefatura, estando también basado en el involucramiento de toda la organización para identificar compromisos clave de aporte de valor de las personas.
El Sistema de Gestión de Desempeño, requiere de una acción constante y cercana por parte del líder, que vaya acompañando el desarrollo de los colaboradores, entregando retroalimentación continua y abriendo oportunidades de desarrollo personal, en el contexto particular de ENAC, el cual privilegia los valores señalados y las líneas rectoras de innovación y vinculación con el medio.

• **Desarrollo Organizacional:** Recientemente se ha definido la creación formal del ámbito de Desarrollo Organizacional, a través del cual se buscará crear soluciones que favorezcan la calidad de las relaciones humanas al interior de la comunidad educativa ENAC, contribuyendo, de esta forma al funcionamiento interno y al logro de los propósitos institucionales, desde el fortalecimiento y mejora del clima organizacional y el desarrollo de tecnologías que respalden la gestión interna.

• **Celebraciones Institucionales al servicio del Desarrollo de Personas:** desde la Dirección de Personas son organizadas o respaldadas acciones que apoyan la convivencia interna. Se trata de acciones de celebración, recreación y camaradería, como son el paseo institucional, la celebración del Día de la Mujer, la realización de la Misa Institucional o la Fiesta de Navidad.

- **Responsabilidad Social Empresarial:** se apoya la organización y materialización de instancias de responsabilidad social, que contribuyen al entorno y al engrandecimiento de las personas, a través de la entrega de ayuda a terceros, impulsando la participación de los colaboradores en estas instancias. En este ámbito, se realiza una coordinación y articulación con otras áreas de la institución, en particular, con la Dirección de Formación Personal e Identidad, apoyando su plan de desarrollo, el que se refiere a impulsar la práctica de los valores institucionales e identitarios en las personas y en los procesos de ENAC, contribuyendo al desarrollo de un clima laboral positivo.

- **Gestión de Clima Organizacional:** ENAC valorando la percepción de la comunidad educativa respecto a su gestión institucional, realiza periódicamente una medición de clima organizacional.
La Dirección de Personas proyecta orientarse hacia la operacionalización del gran potencial de esta herramienta, a través de la generación de planes de acción orientados a construir espacios positivos para trabajar, en los cuales los colaboradores ENAC puedan ser ellos mismos, aportar desde su riqueza individual, contribuyendo permanentemente hacia la búsqueda de una sinergia en pro de resultados.

IV) Término de la relación laboral

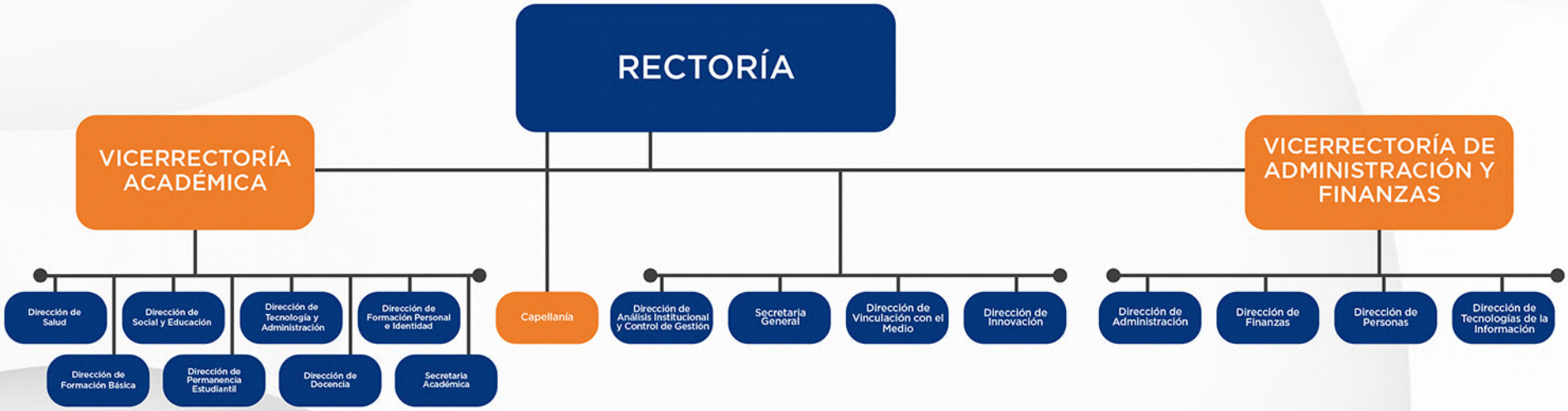
Preparación y acompañamiento de la salida

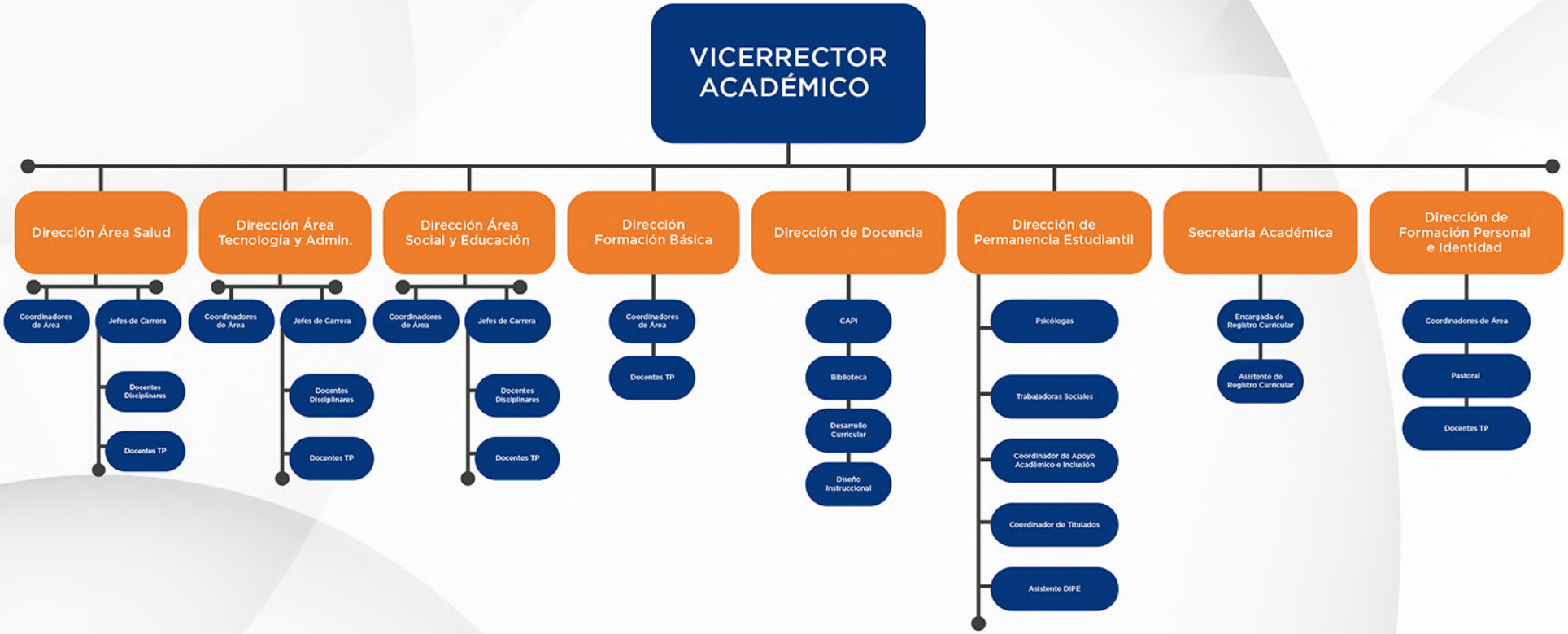
ENAC busca establecer relaciones de largo plazo, sin embargo, y en el cuidado de la Misión planteada, aquellos colaboradores que no respeten los valores ENAC o presenten evaluaciones deficientes no podrán ser mantenidos en sus puestos. El proceso de salida y formalización del término de la relación laboral se realizará con apego a la ley chilena y se realizará desde el respeto por cada persona, entregándole orientación de salida.

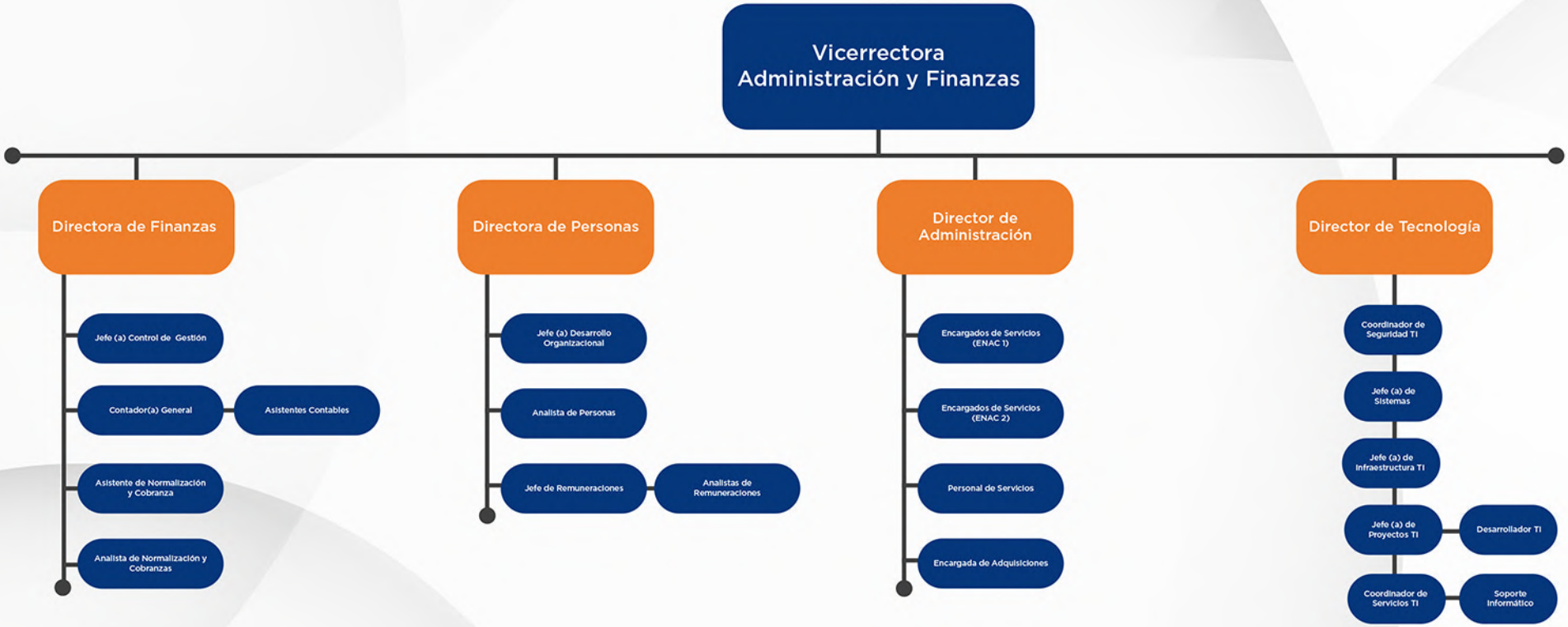
II• ESTRUCTURA Y COMPONENTES DE LA POLÍTICA DE PERSONAS / II.6 Orgánica

La presente política será difundida y respaldada desde la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, y su aplicación será resguardada por parte de la Dirección de Personas.

A continuación, se incluyen organigramas de Rectoría y de las Vicerrectorías Académica y de Administración y Finanzas respectivamente.




VICERRECTOR ACADÉMICO
Dirección Área Salud
Coordinadores de Área
Jefes de Carrera
Docentes Disciplinares
Docentes TP
Dirección Área Tecnología y Admin.
Coordinadores de Área
Jefes de Carrera
Docentes Disciplinares
Docentes TP
Dirección Área Social y Educación
Coordinadores de Área
Jefes de Carrera
Docentes Disciplinares
Docentes TP
Dirección Formación Básica
Coordinadores de Área
Docentes TP
Dirección de Docencia
CAPI
Biblioteca
Desarrollo Curricular
Diseño Instruccional
Dirección de Permanencia Estudiantil
Psicólogas
Trabajadoras Sociales
Coordinador de Apoyo Académico e Inclusión
Coordinador de Titulados
Asistente DIPE
Secretaria Académica
Encargada de Registro Curricular
Asistente de Registro Curricular
Dirección de Formación Personal e Identidad
Coordinadores de Área
Pastoral
Docentes TP


Vicerrectora Administración y Finanzas
Directora de Finanzas
Jefe (a) Control de Gestión
Contador(a) General
Asistentes Contables
Asistente de Normalización y Cobranza
Analista de Normalización y Cobranzas
Directora de Personas
Jefe (a) Desarrollo Organizacional
Analista de Personas
Jefe de Remuneraciones
Analistas de Remuneraciones
Director de Administración
Encargados de Servicios (ENAC 1)
Encargados de Servicios (ENAC 2)
Personal de Servicios
Encargada de Adquisiciones
Director de Tecnología
Coordinador de Seguridad TI
Jefe (a) de Sistemas
Jefe (a) de Infraestructura TI
Jefe (a) de Proyectos TI
Desarrollador TI
Coordinador de Servicios TI
Soporte Informático

60 AÑOS 1961 2021

ENAC caritas

Centro de Formación Técnica

enac.cl