

## **ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN: DESAFÍOS PARA CHILE**

**Rafael Andaur T., Elizabeth Cartagena P., Paola Chávez M.  
Diego Ortega O. y María Eugenia Sandoval P.**

---

### RESUMEN

---

El presente artículo, fundamenta y proyecta la urgente necesidad de definir una política nacional sobre Orientación Profesional, a partir de una mirada analítica y sistemática de la inédita experiencia desarrollada en Chile sobre Orientación Vocacional y Laboral, entre los años 2003 y 2008. Sus autores jugaron un papel privilegiado en tal proceso, al haber constituido el equipo base que diseñó dicha propuesta y construyó los principales dispositivos para su implementación.

Esta mirada comprometida, permite ampliar los márgenes de la experiencia puntualmente desarrollada, a un contexto más global de fundamentos, justificaciones y objetivos en el marco de los acelerados y profundos procesos de transformación que vive nuestra sociedad y los requerimientos de la formación permanente. Finalmente, enuncia una serie de desafíos y tareas específicas y concretas necesarias de enfrentar a nivel de país, con el objeto de establecer las bases institucionales de la Orientación Profesional

Palabras clave: Orientación Profesional, Sistemas de Información, Trayectorias Formativas, Trayectorias Laborales, Transición, Inclusión.

---

### ABSTRACT

---

This article establishes and foresees the urgent need to define a national policy on Vocational Guidance based on an analytical and systematic viewpoint of the recent experience developed between 2003 and 2008 in Chile on Work and Vocational Guidance. The authors played an advantaged role in such a process because they constituted the base team that designed the proposal and its implementation strategy. This committed perspective helps to expand the margins of this specific experience to a more global context of foundations, justifications and objectives in the context of the rapid and profound transformation processes that are taking place in our society and the requirements of lifelong learning. Finally, it sets out a series of challenges and specific tasks that are necessary to face at the country level to establish the institutional basis of the Vocational Guidance.

Key words: Vocational Guidance; Information Systems; Formative Trajectories, Working Trajectories; Transition; Inclusion

---

Recepción del artículo: XX.XX.2009 • Aprobación del artículo: xx.xx.2009

Rafael Andaur T., Profesor de Historia, Orientador Educativo y Consejero Vocacional, Magíster en Gerencia Pública. Actualmente se desempeña como Coordinador Nacional de Orientación Vocacional y Laboral del Programa Chilecalifica.

Elizabeth Cartagena P., Ingeniero en Planificación, Maestría (c) en Política Educativa. Actualmente se desempeña como profesional equipo de gestión oficina 600 del Ministerio de Educación.

## **I.- Sistemas de Formación Permanente y Orientación Profesional**

Tanto la educación como el trabajo son directamente interpelados hoy por las transformaciones de la sociedad actual, caracterizada principalmente por el fuerte crecimiento del conocimiento y de la información.

El saber es incontrolable e inabarcable. Más aún, la materia prima de esta nueva sociedad es el conocimiento, siendo la globalización y los desarrollos tecnológicos el escenario de la sociedad del conocimiento. Lejos de constituir un planteamiento alarmista, esta expresión de la realidad nos desafía a revisar y revalorizar el valor de la información especialmente cuando esta se liga a las decisiones que las personas deben tomar respecto de sus trayectorias educativas, formativas y laborales.

En la sociedad del conocimiento se entiende que el ser humano, a lo largo de toda la vida, es un aprendiz. Su axioma básico es el aprendizaje permanente. Hasta los años 80 la educación y el trabajo se constituían en factores estructuradores de identidades absolutamente predecibles, estables y permanentes. Hoy, las transformaciones de la economía y el trabajo con su correlato en las transformaciones del conocimiento y la ciencia, producen cambios significativos en la manera tradicional de entender los procesos de transición, construcción de identidad y posicionamiento de los sujetos en la sociedad, siendo el elemento central de este cambio, la emergencia de procesos de transición (educativa y laboral) que se desarrollan en contexto de incertidumbre.

La selección de una profesión no constituye ya un acto decisivo o único al término de una formación escolar, a modo de hito del desarrollo personal y social, sino un proceso permanente a lo largo de la vida. Comienza antes de egresar del nivel secundario, por ejemplo al momento de hacer una elección de especialidad (TP) o de electivo (HC) y no finaliza al acceder al primer puesto de trabajo. Las fases de especialización profesional, de formación profesional continua, de actualización de competencias laborales, de cambio de puesto de trabajo, períodos de cesantía, se hallan siempre unidas a procesos de toma de decisión, que precisan una asesoría competente mediante información buena y actualizada.

---

Paola Chávez M., Psicóloga, Magíster © en Política Educativa Actualmente se desempeña como Profesional del Programa de Formación para Docentes de Educación Media Técnico Profesional, CPEIP.

Diego Ortega O., Trabajador Social, Magíster © Políticas Sociales y Gestión Local. Actualmente se desempeña como Profesional de la Línea de Orientación Vocacional y Laboral del Programa Chilecalifica.

María Eugenia Sandoval P., Psicóloga y Orientadora Educacional, Vocacional y Laboral. Actualmente se desempeña como profesional del Departamento de Orientación del Preuniversitario Pedro de Valdivia en Santiago.

Correspondencia: E-mail:

La información y orientación profesional deben ofrecerse por tanto como un acompañamiento profesional para todos los grupos de edades y diversos tipos de demandas. Debe informarse con la misma calidad sobre las diversas posibilidades escolares y profesionales de formación inicial o continua, sobre las posibilidades de estudio y sobre perspectivas actuales y futuras de empleo, en general informar sobre el mercado del trabajo. Relacionando esta información con el contexto, condiciones, intereses y capacidades de la persona en busca de orientación.

La definición de estos elementos de contexto, sustantivos por cierto, se imponen como un nuevo escenario para los sistemas educativos en general y para la orientación en particular, por considerarse ambos procesos unos continuos intrínsecamente ligados<sup>1</sup>. El presente trabajo se refiere, justamente, a visualizar tal escenario como un reto a la transformación de la orientación tanto en sus sentidos, como contenidos, metodologías, roles, funciones y coberturas; transitando desde la orientación educacional (escolar), hacia la orientación profesional y terminando en la orientación laboral, comprendido social y culturalmente como un continuo que da soporte a la formación permanente.

Es propio de las sociedades y economías desarrolladas, léase también planificadas, considerar en sus políticas públicas referidas a educación y trabajo miradas de largo alcance y esfuerzos de largo aliento; en todo caso, y tal como lo hemos visto en los últimos acontecimientos de la economía mundial, ellas no están exentas de errores ni de carencias, y en ocasiones también fallan sus estrategias para enfrentar eficientemente complejas coyunturas y crisis. Sin embargo, o debiéramos decir a lo menos, la consideración de variables relevantes como: tiempo, coordinación, articulación y vinculaciones están presentes en sus formulaciones y tienen consecuencias metodológicas en el desarrollo de iniciativas interinstitucionales e intersectoriales y definiciones de políticas de conjunto.

En este contexto, entendemos como totalmente válida la experiencia internacional respecto de planificación de políticas y capacidad de respuesta de los países integrantes de la OCDE, en el sentido de instalar unos servicios de orientación profesional bien planificados y organizados. Con relación a los pasos que en nuestro país hemos dado, a propósito de la implementación del Programa Chilecalifica, y de los resultados obtenidos, pensamos que es perfectamente legítimo aspirar también a la instalación formal de sistemas de información y orientación que unan al sistema educativo con la oferta formativa y el mercado laboral.

En general, los países integrantes de la OCDE han desarrollado sistemas y estrategias de aprendizaje a lo largo de toda la vida y formulado políticas que contribuyen a mejorar las condiciones de empleabilidad de sus ciudadanos. Junto con ello opera, a

---

<sup>1</sup> Andaur, Rafael. «Nuevos Rumbos para la Orientación en Chile: Redes y Planes de Orientación Vocacional y Laboral». 2008, documento en [www.chilecalifica.cl](http://www.chilecalifica.cl)

nivel de conciencia y comprensión de los decisores políticos, la idea de que los ciudadanos tienen que tener las habilidades necesarias para gestionar su propia educación y empleo.<sup>2</sup> Sin embargo, reconocen que si bien "...es necesario que todos los ciudadanos tengan acceso a una información y orientación de gran calidad sobre temas de educación, formación y trabajo", "...es frecuente que haya un gran desfase entre cómo se prestan los servicios de orientación profesional y los objetivos políticos".<sup>3</sup>

Desde esta perspectiva, y ante un proceso incipiente de instalación de la formación permanente en nuestro país, es necesario instalar la discusión respecto de cómo seguir la tendencia de los países desarrollados, buscando estrategias, metodologías y dispositivos que operen en forma específica relativa a diversos tipos de usuarios y concreta en referencia a servicios y productos. En todo caso, debemos reconocer que desde el ámbito de las formulaciones generales y declaraciones de intenciones se han dado en nuestro país algunas señales concretas, particularmente en formación técnica, de acuerdo a lo que se señala en la Estrategia Bicentenario: "El acceso a la información sobre oportunidades de Formación Técnica, incluye antecedentes acerca de las ofertas de formación, estudios de comportamiento del mercado laboral en sectores productivos y territorios y datos acerca de las condiciones de al menos la primera inserción laboral de los egresados de las distintas carreras. Esto mejora su valor en la medida en que posibilite acceder también a información que permita la educación y capacitación permanente de las personas. De igual forma, el desarrollo de estrategias que posibiliten y mejoren el acceso de distintos usuarios a esta información. Esto último incluye los servicios de orientación, de intermediación laboral y sitios electrónicos"<sup>4</sup>.

## **II.- El valor de la información para la toma de decisiones**

Si se piensa en los orígenes de la Reforma Educacional se puede señalar que su implementación tuvo como génesis los problemas referidos a la calidad y equidad; así como los requerimientos que se le hacen a la educación desde la nueva sociedad imperante.

Quien no accede al conocimiento tiene menos oportunidades de participar en la vida económica, social y cultural, por ende se disminuyen sus opciones de integración social y tiene escasas posibilidades de mejorar su empleabilidad.

Según se ha revisado, en la sociedad actual se demandan cambios en el mundo del

---

<sup>2</sup> Orientación Profesional. Guía Para Responsables Políticos. OCDE, Comisión Europea, 2004

<sup>3</sup> Op. Cit. Pág. 6

<sup>4</sup> Estrategia Bicentenario. Más y Mejores Técnicos para Chile». Chilecalifica, 2006

trabajo y en la educación, puesto que la globalización del mercado y la necesidad de permanecer competitivamente en él, han demandado una creciente flexibilidad en la fuerza laboral, haciéndose necesario que los trabajadores, tengan acceso equitativo a la educación, capacitación y trabajo.

Estos hechos hacen emerger la necesidad de contar con servicios de orientación que brinden asesoramiento e información para una adecuada toma de decisiones en la construcción de trayectorias educativas y laborales a lo largo de toda la vida.

Según Watss (1995) en *Servicios de Información y de Orientación integradas a nivel local (2001)*, una tendencia que aparece en la década de los 90 con respecto a la orientación consiste en que comienza a considerarse "como un proceso continuo que debe comenzar lo antes posible en los colegios, continuar en el período de transición de adulto hacia la vida laboral y debería luego ser accesible durante la vida adulta..."

Cuando la OCDE en conjunto con la Comisión Europea<sup>5</sup> hacen una revisión de las políticas de información, orientación y servicios de asesoramiento en 2001 establecen que los servicios de orientación profesional deben ser desarrollados de manera coherente, para proporcionar ayuda a las personas en la transición de la enseñanza media al trabajo, de la educación superior al trabajo y después entre la capacitación y trabajo durante toda la vida. Esta coherencia se funda en dos componentes:

- la integración de diversos organismos claves en educación y trabajo a nivel central y local, y
- la unificación de información referida a formación/capacitación y mercado de trabajo,

En consecuencia, se podría hablar de un desarrollo de Sistemas de Información Integrados que contemplen alternativas de formación y capacitación junto a información laboral, de manera de presentar rutas de desarrollo diversas para quienes consulten. Para este fin se precisa una coordinación intersectorial permanente, sistemática y organizada entre instituciones públicas y privadas, de nivel central y local, de manera que se conviertan en facilitadores de la implementación del Sistema.

Es necesario señalar que para la construcción de estos Sistemas de Información Integrados se parte de la base que cada comunidad local tiene un particular mercado de trabajo, entonces resulta un imperativo que estos servicios de orientación profesional estén organizados a nivel nacional, regional y local. De esta manera, las personas pueden acceder a información y apoyo en sus decisiones de formación, continuidad de estudios y acceso o re inserción al mercado laboral en su contexto particular.

---

<sup>5</sup> Fundación Canadiense para el Desarrollo Profesional (CCDF). (2001). *Servicios de Información y de Orientación integradas a nivel local*.

Dentro de los ejes de acción que posibilitarían la emergencia de estos sistemas integrados que generen oportunidades de información efectiva para una adecuada toma de decisiones cabe mencionar:

- caracterización de la población a la que estará destinado el servicio. Distinción de necesidades heterogéneas: jóvenes, adultos, empleados, desempleados, familias y cada uno en su particular transición,
- integración en red, donde las diversas instituciones articuladas facilitan la instalación de la orientación profesional como proceso en diferentes lugares como por ejemplo salas de clases, oficinas de orientación, centros de formación, oficinas de colocación, Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), entre otros; lo que permite cubrir las necesidades que van surgiendo en cada transición del ciclo vital, propiciando una orientación para toda la vida,
- sistematización y estandarización de la información sobre ofertas de formación, continuidad de estudios y capacitación,
- administración de información sobre el comportamiento del mercado de trabajo a nivel nacional y local, y
- mantenimiento de servicios de orientación profesional. Incluye asesoramiento vocacional, colocación laboral, nivelación de competencias e intermediación laboral.

De lo anterior, se desprende que en el diseño e implementación de servicios de orientación existen dos niveles de análisis interrelacionados.

- Nivel ciudadanos: usuarios con transiciones y necesidades diversas, y
- Nivel información: distintos niveles de información (de formación y laboral) se presentan dependiendo de necesidades de los usuarios. El primer nivel regula al segundo, en tanto identifica los flujos de información necesarios y pertinentes para satisfacer la demanda de orientación. Se trata de una aplicación de información a la generación de dispositivos de procesamiento y comunicación de la información.<sup>6</sup>

Los potenciales usuarios de un sistema de información evidentemente serán heterogéneos y, por tanto, con intereses y demandas muy diversos. Por esta razón es necesario caracterizar a los usuarios según diversos criterios, y así determinar que para cada segmento existe uno o unos cuantos dispositivos que se adecuarán a la finalidad que sus miembros tienen o pueden tener en mente.

Además, un pilar de intervención estará fundado en sistemas de información, pero ante el riesgo de sobreenformar al usuario se hace necesario que estos, por un lado

---

<sup>6</sup> Sobre sociedad informacional, flujos y dispositivos referirse a Manuel Castells en *La Era de la Información (Vol.1): Economía, Sociedad y Cultura*. Madrid, Alianza Editorial.

estén adecuadamente gestionados y por otro, que exista una mediación de la información a través de un servicio de orientación que incluya la asesoría personal, atendiendo a las demandas específicas de los usuarios diversos que consultan. Sobre todo pensando en personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión (jóvenes marginales, minorías étnicas, inmigrantes, entre otros), pues claramente no basta sólo transferir información para garantizar que los usuarios recibirán la información que precisan.<sup>7</sup>

La información debe significarse en el particular contexto de cada persona, según sus necesidades, intereses, creencias y proyectos para que pueda ser útil para una adecuada toma de decisión educativa o laboral.

### **III.- Experiencia incipiente en Chile: Orientación Vocacional y Laboral**

El año 2002 se inicia la implementación del Sistema de Formación Permanente, Chilecalifica, que se proponía aportar a los esfuerzos de desarrollo humano y productivo y al mejoramiento de las oportunidades de progreso e integración social de las personas. En este sentido, una de las líneas de acción implementadas para lograr este objetivo es la de Orientación Vocacional y Laboral, focalizada en los establecimientos de Educación Media de todo el país, incluyendo la Educación de Adultos.

La experiencia desarrollada tuvo como antecedente un conjunto de estudios diagnósticos, especialmente referidos a las trayectorias juveniles y la función de orientación. El primer estudio tuvo la misión de recoger información de los propios orientadores y directores en torno a la orientación vocacional en Chile<sup>8</sup>, se pudo constatar que el 61% tenía más de 45 años y son mayoritariamente mujeres (66%). Por otro lado, que a pesar que no exista estímulos de ningún tipo, es decir, no había normativa actualizada ni existía política educativa alguna en el área, el 80% de los establecimientos decían tener orientadores(as) o encargado(a) de orientación y que la proporción de establecimientos con orientadores(as) es mayor en establecimientos de enseñanza Media (73%) que en aquellos de educación Básica (66%), este dato llamó la atención, pues la normativa vigente indica que es obligación disponer de "horas de orientación" en 7ª y 8ª Básico y no así en enseñanza Media.

Asimismo, fue sorprendente detectar que el número de orientadores(as) aumenta en relación directa al tamaño del establecimiento, siendo de 87% en establecimientos de 500 a 1000 alumnos, 94% en establecimientos de 1001 a 1500, 95% en

---

<sup>7</sup> Cornella, A. (1999). En la sociedad del conocimiento, la riqueza está en las ideas. Consultado [http://www.dis.eafit.edu.co/EstrategiasTIC/attachments/213\\_La%20Riqueza%20Esta%20en%20las%20Ideas.pdf](http://www.dis.eafit.edu.co/EstrategiasTIC/attachments/213_La%20Riqueza%20Esta%20en%20las%20Ideas.pdf).

<sup>8</sup> Diagnóstico sobre la orientación y el rol socio-profesional de los(as) orientadores(as) en los establecimientos educacionales chilenos. PIIE, enero 2003.

establecimientos de 1501 a 2000 y 97% en establecimientos de 2001 y más alumnos.

En cuanto al trabajo que realizan en los establecimientos la función que más desarrollan es la atención individual de estudiantes (92%). Dato que muestra lo poco eficiente de su labor, centrándose, principalmente, en estudiantes con algún tipo de dificultades y descuidando con ello las tareas de mayor impacto en todos los estudiantes del establecimiento.

A la hora de indagar en sus vínculos con el nivel local se pudo detectar la nula vinculación de las y los orientadores con su entorno, principalmente con las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), en tal sentido sólo el 5% afirma que se relaciona con las OMIL.

Por otra parte, durante el año 2003 se llevó a cabo un segundo estudio que permitió ahondar en la experiencia de las y los estudiante sobre la Orientación con la que cuentan en sus establecimientos<sup>9</sup>, en este estudio el 78% de los(as) entrevistados(as) nunca ha conversado temas de orientación vocacional y el 30% manifestó carecer de algún tipo de orientación. El 35% cree que la principal función del liceo ha sido enseñar con miras el ingreso a la universidad; el 27% cree que ésta ha sido enseñar conocimientos para el ingreso a una carrera técnico profesional. El 87% de los(as) estudiantes de enseñanza Media no conoce las OMIL; el 72% no sabe qué es el SENCE; y el 62% desconoce la existencia del FOSIS.

Los hallazgos de ambos estudios permitieron bosquejar las primeras líneas de acción, tendientes a generar espacios de desarrollo profesional que les permitiera acceder tanto a su entorno como a espacios de análisis y reflexión de sus prácticas, surgiendo así la idea de constituir grupos profesionales de trabajo de distintos establecimientos de enseñanza media, que estuvieran en contacto con su entorno local y que aunaran esfuerzos para mejorar la Orientación Vocacional y Laboral en sus establecimientos. Asimismo, se pudo detectar que los estudiantes no tenían acceso a información sobre su futuro educativo y laboral que les permitiera tomar, concientemente, una acertada decisión respecto, asimismo, desconocían y no se vinculaban a instituciones públicas ni privadas del entorno local.

## **1. Gestión estratégica para la implementación**

Desde el Programa Chilecalifica, se diseñaron un conjunto de dispositivos que permitieran transferir la responsabilidad de implementación a equipos relacionados de las direcciones regionales del mismo y estructuras regulares del MINEDUC. Dichos equipos se distribuyeron a los largo de todo el país llegando desde el Nivel central,

---

<sup>9</sup> Estudio descriptivo Educación y Trabajo: diversidad de trayectorias, diversidad de proyectos de vida. Cidpa, 2003



pasando por cada Secretaría Regional y llegando a los Departamentos Provinciales.

Los mecanismos utilizados fueron, entre otros: i) Mesas de Gestión Regional, que permitieron la discusión y análisis regional siendo un lugar privilegiado de trabajo para el desarrollo de acciones que optimizaron la gestión y sustentabilidad de la línea; ii) Jornadas nacionales de supervisores, las que tuvieron como objetivo el mejoramiento de la gestión de la línea, en esta instancia se compartían los contenidos, énfasis y propósitos de cada año, así como las responsabilidades que le correspondía a cada cual en la implementación; iii) Asesorías externas, iniciativa referida a la asesoría directa en las Redes de Orientación sobre temáticas nuevas en este ámbito.

## 2. Fortalecimiento del Desarrollo Local

Uno de los ejes de impacto principales de esta iniciativa, fue la implementación de diferentes estrategias que permitieran fortalecer los vínculos entre agentes situados en una comuna o con proximidad geográfica, es decir, se estimuló y fortaleció el Desarrollo Local<sup>10</sup>, combinando esfuerzos, potenciando las fortalezas de cada integrante y valorando así la diversidad.

En este sentido la expresión más concreta la constituyó la Red de Orientación Vocacional y Laboral, integradas por cinco establecimientos dispuestos a mejorar los servicios de este tipo que ofrecían a sus estudiantes. Esta estrategia principal permitió que la unión de los esfuerzos lograra un mayor impacto y una lógica de empoderamiento profesional en las y los orientadores, al compartir las ideas y construir relaciones en torno a la orientación vocacional.

Otro aspecto interesante fue la instalación del concepto y dispositivos concretos de Cuenta Pública. Considerando la necesidad de apoyar a la construcción de sustentabilidad del mejoramiento de los servicios de orientación vocacional y laboral surgió la idea de generar una acción para informar sobre los productos y resultados de los planes a los diferentes actores de los establecimientos que pertenecieron a Redes de Orientación. Así surgió la idea de incentivar la realización de una Cuenta Pública por parte de cada red, al momento de finalizar la ejecución de su plan, como una oportunidad para visualizar los logros en el área al interior de la comunidad educativa y con otros actores, y buscaron transparentar el uso de los recursos que gestionaron las redes, dando a conocer su destino, así como los productos obtenidos.

Durante el proceso de gestión de planes se implementó, además, el Sello de Calidad

---

<sup>10</sup> **Desarrollo Local** será entendido como un proceso por el que se organiza un territorio, como resultado de la planificación llevada a cabo por los diferentes agentes locales que intervienen en el proceso, con el fin de aprovechar los recursos humanos y materiales con los que cuentan.

como fruto de un proyecto de cooperación desarrollado y co-financiado entre Chilecalifica, la Agencia de Cooperación Técnica Alemana-GTZ y la Fundación Bertelsmann<sup>11</sup>. Su propósito final fue mejorar la calidad de la formación e información, que se entrega a las y los estudiantes que están a pasos de decidir su futuro laboral. Se tomó en cuenta sus intereses y aptitudes, a la vez que se estimuló la cooperación entre establecimientos educativos de proximidad geográfica. Parte del proyecto fue también el establecimiento de vínculos con el mundo productivo local y con las oficinas municipales de información laboral-Omil.

Finalmente, y como una forma de incentivar la capacidad de innovación a nivel regional se implementó el Fondo de Iniciativas Regionales de Orientación Vocacional y Laboral, destinado a financiar proyectos elaborados y ejecutados descentralizadamente, los que fueron gestionados desde las Direcciones Ejecutivas Regionales de Chilecalifica. Con esto se estimuló el desarrollo de servicios de orientación contextualizados a la realidad regional, aportando al mayor protagonismo tanto de actores como instituciones locales y regionales.

### 3. Nuevas herramientas

Otro eje de impacto fue la el desarrollo de herramientas específicas ya que se pudo detectar la ausencia de materiales de apoyo didácticos a la función de orientación; por ello se diseñaron dos estrategias que permitieran por una parte entregar un material para el trabajo directo entre los estudiantes y sus familias, y por otra, la generación de un espacio de intercambio de materiales y recursos elaborados por los propios orientadores:

JOBLAB. La adaptación de este *software* alemán consistió en la identificación, desarrollo y conceptualización de contenidos adecuados y pertinentes para jóvenes que están preparando su inserción laboral y/o educativa post Media en Chile. Este software contiene la descripción de carreras técnicas de nivel medio y superior, además de instrumentos de autoconocimiento. Su objetivo fue permitirles un acceso directo y descentralizado a informaciones esenciales para tomar una decisión informada sobre su vida profesional futura, así como facilitar el trabajo de las y los orientadores en las instituciones educacionales.

Páginas WEB. Esta instancia surgió con la idea de satisfacer la necesidad de implementar páginas por parte de las redes, para lo que se diseñó el Sistema Administrador de Contenidos (CMS) alojado en el portal de Chilecalifica. Esto significó la construcción de espacios virtuales que permitieron el intercambio de experiencias para el mejoramiento de los servicios de orientación vocacional y laboral.

---

<sup>11</sup> La Fundación Bertelsmann es una entidad del tipo *think-tank*, considerada entre las más prestigiosas de Alemania. Fue fundada en 1995 por Reinhard Mohn, que concibió y pone en marcha proyectos propios destinados a contribuir al cambio social mediante el desarrollo de propuestas innovadoras de carácter experimental.

#### 4. Formadores y formación de orientadores

Como una manera de instalar los énfasis de la orientación que estaba difundiendo Chilecalifica, se establecieron diversas estrategias dirigidas a la participación de académicos, agentes gremiales y orientadores de establecimientos de excelencia, constituyéndose para tal efecto un Comité Consultivo.

Por otra parte se organizaron dos seminarios internacionales sobre orientación vocacional y laboral. El primero se desarrolló el año 2003, contó con la asistencia de expositores(as) de Canadá e Inglaterra. Estuvo dirigido, principalmente, a docentes universitarios formadores de orientadores, supervisores del sistema educativo, orientadores y actores vinculados a la gestión de políticas educativas. El segundo fue el año 2005 y contó con la asistencia de expositores extranjeros de la Universidad Estatal de Ciencias Aplicadas de Alemania, de la University of Manitoba de Canadá y del Ministerio de Educación de Francia. Como producto de los seminarios señalados anteriormente se incentivó la constitución de una red de Universidades que brindan formación especializada de postítulo a orientadores. Los integrantes de estas universidades, liderados por una de ellas se encuentran elaborando, actualmente, una propuesta de actualización de la oferta de formación de orientadores que integra la revisión y reformulación de mallas de formación profesional.

#### 5. Impacto de la línea de Orientación Vocacional y Laboral

La evaluación de impacto, realizada por una empresa consultora externa, determinó que existe una mayor diversificación de las actividades y de los contenidos tratados; sin embargo, el énfasis no está puesto sobre la cantidad de actividades, sino que en la intención del servicio, que refuerza y estimula el análisis de recursos internos y externos, así como la conexión con el entorno y la práctica para la elaboración de Estrategias de Orientación al Futuro Educativo y Laboral. De esta manera, los(as) estudiantes reconocen haber comenzado a actuar en tal sentido.

Esta mayor diversificación de actividades intencionadas quedó de manifiesto en el desarrollo de las siguientes acciones orientadas a la proyección de futuro educativo y laboral:

<ul style="list-style-type: none"><li>• Búsqueda de información vía Internet.</li><li>• Realización de test vocacionales.</li><li>• Charlas sobre alternativas de capacitación laboral.</li><li>• Aprendizaje o práctica en empresas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jornadas de desarrollo personal.</li><li>• Contacto con el mundo del trabajo y capacitación, a nivel local.</li><li>• Encuentros de Orientación con otros liceos.</li></ul>
--	---

Resulta relevante el tipo de actividades que denota mayor brecha a favor del grupo de beneficiarios(as): los encuentros de orientación con otros liceos, aspecto propio del trabajo en redes, con un 6.8% de distancia y el contacto con el mundo del trabajo y la capacitación laboral a nivel local con un 6% de distancia.

Es importante señalar que la búsqueda vía Internet, además, se sitúa como la fuente de información privilegiada (54,2%), tanto para la Elaboración de Estrategias de Orientación al Futuro Educativo como Laboral.

En relación a lo dicho anteriormente, es posible afirmar que los(as) estudiantes son más activos en la exploración y búsqueda activa de información sobre:

<ul style="list-style-type: none"><li>• Diferentes programas de estudios o de capacitación laboral para después de la Enseñanza Media.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diferentes ocupaciones o acerca de cómo es el ejercicio de las distintas profesiones.</li></ul>
--	---

En consecuencia, un 90% conoce los requisitos y condiciones necesarias, tanto para el ingreso de educación post secundaria como para el ingreso al mundo laboral.

En la elaboración de Estrategias hacia el Futuro Laboral, los(as) estudiantes dicen contar con los siguientes elementos:

<ul style="list-style-type: none"><li>• Definición de intereses.</li><li>• Frecuencia de búsqueda de información.</li><li>• Exploración de requisitos y condiciones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis y elección de alternativas.</li><li>• Frecuencia de actividades orientadas a la meta y actitud hacia el futuro.</li></ul>
--	--

Así, la gran mayoría reportó creencias optimistas con respecto al futuro ocupacional o profesional: más de un 88% considera que tiene algunas o muchas probabilidades de desarrollar una carrera específica.

Por tanto, es posible afirmar que la Línea de Orientación Vocacional y Laboral produjo impactos positivos en los(as) estudiantes, materializados en la elaboración de:

- Estrategias de Orientación al Futuro Educativo.
- Estrategias de Orientación al Futuro Laboral.
- Estrategias de Orientación Global o Articulada al Futuro Educativo y Laboral.

#### **IV.-Elementos para el diseño de implementación de una Política de Orientación Profesional**

En el entendido que una política pública necesita de la construcción conjunta que incluya, al menos, parte de los actores que participan de ésta, se aseguran las condiciones necesarias para su puesta en marcha. En este sentido, una política de Orientación Profesional y Laboral debiese cumplir con requisitos mínimos para que se instale de la mejor manera posible en: Establecimientos Educativos, Centros de Formación, Oficinas de Información Laboral, u otras instituciones relacionadas

De la Experiencia desarrollada en Chilecalifica, se podrían tomar las siguientes lecciones a la hora de pensar en los propósitos, estrategias e indicadores para el diseño e implementación de una política:

- Generar normativas que definan la existencia en los liceos y centros de información de sistemas de orientación profesional y laboral.
- Regular a sostenedores para que proporcionen las condiciones para la instalación en que cada establecimiento, de Sistemas de Orientación Profesional y Laboral, como eje transversal al currículum, entendiéndose parte de una política dentro de la institución y, contar con un equipo interdisciplinario que aporte a esta tarea.
- Coordinar con otras instituciones públicas que entreguen información laboral, diseño. Esto debería incluir profesionales encargados.
- Generar un equipo interdisciplinario a nivel central, que sea capaz de desarrollar conocimientos y herramientas necesarias para poner a disposición de profesionales que trabajen en sistemas de orientación a nivel regional, provincial y local.

Los puntos anteriores contendrían una serie de estrategias que la política educativa, a través de sus distintos programas, debiese instalar para poner en funcionamiento herramientas que permitan a jóvenes, trabajadores y sus familias demandar información vocacional y/o laboral, contar con el acceso a información respecto de formación, nivelación de competencias para el caso de trabajadores o del mercado laboral a nivel nacional, regional y local. Lo importante es consensuar, estandarizar y socializar información pertinente a las necesidades y demandas de jóvenes, trabajadores y sus familias.

La experiencia de Chilecalifica, ha permitido reconocer posibles estrategias para una implementación de política, definiendo ciertos aspectos claves que debiese contener un servicio de Orientación Profesional y Laboral pudiendo ser utilizado en distintas instituciones, sean del sistema educativo o del mundo del trabajo, como por ejemplo: oficinas de información y colocación, centros de información juvenil e instituciones capacitadoras. Entre otras, señalamos las siguientes estrategias:

1. Espacios institucionalizados de orientación profesional y laboral. Implica que cada centro de Orientación, Liceos u otras instituciones, tengan espacios formales para capacitar o entregar formación y/o información respecto de mercado laboral y de carreras profesionales.
2. Estándares. Para que un servicio de orientación profesional se implemente de la mejor manera posible, debe cumplir con estándares de información consensuados por las necesidades del ciudadano/a versus los requerimientos del mercado formativo y/o laboral; por ejemplo el contexto geográfico a escala, ya sea local, provincial, regional y nacional. En este sentido, las instituciones podrán utilizar esta información no tan solo con los ciudadanos que la demandan, sino también como un componente que orienta sus prácticas en lo referido a capacitación laboral y necesidades de empleabilidad en su localidad,
3. Observatorio de orientación formativa y laboral. Implica generar instancias de análisis que pudiesen lograr lo siguiente:
  - Desarrollar instrumentos y herramientas de orientación que permitan por un lado recoger las inquietudes, motivaciones, capacidades y habilidades en distintos niveles, estandarizando así herramientas propias para jóvenes, trabajadores, familias.
  - Que estos observatorios puedan funcionar a nivel nacional a través de distintas instituciones que actualmente son encargados de desarrollar e informar en temas de formación y mercado laboral a jóvenes, trabajadores, familias, etc.
  - Generar Formación y capacitación en el desarrollo traspaso y seguimiento de procesos de orientación formativa y laboral, estas capacitaciones debiesen esbozarse con profesores y profesionales que se desempeñen en actividades que tienen que ver con formación y mercado laboral.

Por lo tanto los ciudadanos que acceden a estos servicios deberán contar con herramientas que primero les informen, segundo los formen y tercero entreguen recursos apropiados para enfrentar desafíos formativos y laborales, por lo tanto, las principales características que deben poseer son:

- a) Un Sistema de Orientación profesional y/o Laboral inclusivo “con los estudiantes, y no sólo para los estudiantes”, que genere a partir de los propios involucrados la motivación por conocer y apropiarse de sus habilidades. Este tipo de información es traspasada por docentes que integran al trabajo curricular cotidiano dentro de la sala de clases. Estudios respecto de la formación técnica señalan que: “Actualmente jóvenes de liceos que imparten alguna especialidad en liceos de escasos recursos, sólo reciben como orientación la información entregada por profesores respecto de experiencias vivenciales que han tenido, más que contenidos o herramientas que permitan al o la joven reconocer sus habilidades, capacidades al salir de cuarto medio, en el entendido que esta

herramienta debiese complementar lo formativo con lo laboral.<sup>12</sup>

- b) Potenciar los espacios de autonomía en la escuela a partir de la toma de decisiones de los estudiantes; conformando estrategias metodológicas que tengan que ver con la búsqueda selección y análisis de información.
- c) Desde la política educativa, debiesen desarrollarse sistemas de orientación estandarizados que permitan a los liceos adecuarlos a las necesidades que tienen sus estudiantes, con el propósito de apoyarlos en su proceso formativo como en el desarrollo de su proyecto laboral al egresar de la enseñanza media.
- d) Por su parte, los liceos que imparten educación técnico profesional debiesen contar con sistemas de información sobre las especialidades que se imparten, que permitan recoger información permanente del mercado del trabajo, las ocupaciones que más se demandan, niveles de ingresos y salarios y normativa laboral.

## **V.-Trayectorias educativas, formativas y laborales**

Sí, reconocemos la importancia de la formación para toda la vida, *“tanto para el desarrollo personal de cada uno de nosotros como para el buen funcionamiento de las empresas, la formación permanente es inevitable y deseable”*<sup>13</sup> Pero las preguntas que caben a esta afirmación, dice relación con la necesidad de la orientación para toda la vida y por otro, cuales son las características que debiera tener ésta en los ámbitos de educación y trabajo.

Respecto de la orientación para toda la vida, entendemos qué, dada la desigualdad de acceso y oportunidad a la información, es recomendable y necesario la instalación de dispositivos que acerquen información y orientación a los ciudadanos para que tomen buenas decisiones que les permita participar de la educación y el trabajo en igualdad de condiciones, entendemos además que esta responsabilidad es del Estado.

Para que esta información y orientación sea adecuada debe considerar la diversidad de usuarios y dar cuenta también de una diversidad de estrategias, pero qué es lo que permite dar unidad a la estrategia. Arriesgaremos una respuesta que pudiera dar inicio al debate más que para cerrarlo, creemos que lo que da unidad a la estrategia es el concepto de trayectorias. Por ello abordaremos la idea de orientación para toda la vida en el contexto de las trayectorias.

La orientación en el contexto de las trayectorias educativas, formativas y laborales sean de estudiantes, jóvenes o trabajadores, tiene como fin entregar las herramientas

---

<sup>12</sup> E. Cartagena, Tesis presentada. “Motivaciones y Expectativas de los Jóvenes de enseñanza media de liceos TP prioritarios”. Año 2008. Universidad Alberto Hurtado.

<sup>13</sup> Aymá et al. “¿Por qué hacemos lo que hacemos?: Una propuesta para el debate.”, Fundación Tomillo, Madrid, 2007.

necesarias para que éstos puedan trazar su propia ruta, de acuerdo a sus intereses, aptitudes y competencias, si fuéramos más lejos, y decir de acuerdo a sus opciones vocacionales, pero tenemos admitir que una sociedad desregulada como la nuestra y con los niveles de inequidad en la distribución del ingreso esto es sólo posible para un sector minoritario de la población.

Ahora bien, qué ejes o características debiera desarrollar la orientación de acuerdo a la diversidad de usuarios, y además a las transiciones de éstos donde conjugan educación y trabajo en el contexto de sus trayectorias, para ello desarrollaremos algunas propuestas que dan cuenta de algunos momentos nos parecen centrales en el desarrollo de las personas.

Primero, asumiendo que la etapa escolar es un momento relevante en la trayectoria y que incide en al menos dos aspectos centrales en la vida de las personas; una es la proyección que hacen de su futuro y la otra el instrumental que entrega las posibilidades reales de su concreción, es decir, la acumulación de capital humano que es capaz de entregar el sistema educativo. Respecto de las proyecciones o cual lejos son capaces los estudiantes de soñar a partir de sus propias biografías, es en este período donde se sientan las bases, a través del conocimiento de sí mismo, y la evaluación de las posibilidades concretas de desarrollo las potencialidades.

La orientación en este espacio tan central para las personas, debiera logren disponer de información suficiente y pertinente para que las y los estudiantes tomen una buena decisión, asumiendo que esta "buena decisión" dice mucho respecto de la condición económica de los estudiantes, para algunos desarrollar adecuadamente sus competencias e intereses y para otros esta "buena decisión" está asociada a la eficiencia con que equilibre recursos materiales con que cuenta con proyección profesional, equilibrio del cual la orientación debe hacerse cargo.

Sin duda el gran desafío de la orientación profesional durante la vida escolar es aportar a *"la capacidad de las personas para gestionar su futuro profesional de forma autónoma (por ejemplo capacidad de decisión, el conocimiento de uno mismo y al auto confianza) se establece desde una edad temprana. Sin embargo en la escuela... la educación y orientación profesional es escasa o inexistente y se dedica poco tiempo a analizar sistemáticamente el mundo del trabajo."*<sup>14</sup> Por otro lado, la urgencia por el desarrollo de la autonomía de los jóvenes en su toma de decisiones viene a confirmar la necesidad de ampliación de hallazgos como estos *"Los estudiantes conocen los requisitos y condiciones necesarios, tanto para el ingreso de educación post secundaria, como para el ingreso al mundo laboral, y declaran estar haciendo algo al respecto"*<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Orientación Profesional: Guía para decisores políticos, OCDE /comunidades Europeas 2004, Pág. 13

<sup>15</sup> Evaluación de los resultados de la Línea de Orientación Vocacional y Laboral, Chilecalifica. Guernica, Santiago, 2007



Segundo, respecto de las tareas a desarrollar en materia de inclusión juvenil, debemos asumir que el desafío es mayor y en nuestro país esta dimensión no ha sido suficientemente explorada por la *orientación profesional*, las razones no las desarrollaremos aquí, sino más bien esbozaremos la tensión de la cual creemos la orientación debiera hacerse cargo.

En materia de juventud tenemos dos realidades que se cruzan y tensionan la posibilidad de implementación de Orientación fuera del espacio educativo, por un lado la deserción escolar, que si bien es una tarea de prevención que le cabe al Liceo, la tarea sigue siendo la información adecuada para el desarrollo de trayectorias de los adolescentes, sobre todo si esta ocurre preferentemente en el primer año de la secundaria.

Por otro lado, el desempleo, que según la Encuesta Casen 2006 dice que los jóvenes *"La tasa de desocupación sigue siendo más alta en los tramos más jóvenes: triplica la tasa de desocupación nacional"*<sup>16</sup>. El desafío y la responsabilidad no dice relación con la superación de estas realidades por parte de la orientación, sino que representan una oportunidad para aportar a la integración e inclusión social, ampliando de esta forma las posibilidades de desarrollo profesional, pero a la vez con la tarea de ampliar las competencias en la intervención profesional.

*"La información profesional y los servicios de orientación, así como otros roles relacionados a ayudar a las personas en el acceso a la educación, capacitación y trabajo, están unidos a la capacidad de construir una sociedad de una manera sustantiva."*<sup>17</sup> Es quizás aquí donde radica una mirada distinta hacia el mundo juvenil, reconociendo su diversidad pero aportando a su inclusión, las experiencias debieran apuntar a la creación de dispositivos comunitarios, trabajos multidisciplinarios (como es la orientación sociolaboral en España), desarrollo de experiencias municipales, y en nuestro país quizás el desafío dice relación con *oficinas para la formación permanente* que integre este aspecto en su gestión, en este ámbito es dónde las tareas son mayores y en nuestro país esta tarea es muy incipiente, desde el punto de vista de la orientación profesional, es más un territorio desconocido.

Tercero, donde las personas concretan sus trayectorias es el trabajo, y es aquí la tarea pendiente que más urgencia tiene en nuestro país, dotar de dispositivos que permitan el desarrollo de trayectorias a los trabajadores en sus distintas transiciones, en un contexto de precarización del empleo, de flexibilidad laboral con poco seguridad y en la actualidad sumidos en una de las crisis cíclicas del capitalismo. La tarea parece de una envergadura mayor, por un lado crear dispositivos de orientación que

---

<sup>16</sup> MIDEPLAN, Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN 2006, Trabajo e Ingreso, Pág. 9

<sup>17</sup> Lynne Bezanson & Ralph Kellett, "SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL INTEGRADAS A NIVEL LOCAL", Fundación Canadiense para el Desarrollo profesional. 2001 Pág. 18

aporten a la inclusión de los jóvenes en el mundo del trabajo y por otro lado aportar a los trabajadores a mejorar sus condiciones de empleabilidad en el largo plazo.

Orientación profesional y trayectorias laborales, aquí dos tareas que pudieran dar para desarrollos distintos, por un lado la orientación para trabajadores empleados, que debiera desarrollarse al interior de las empresas, es decir, procesos de capacitación y formación para la movilidad al interior de éstas por un lado y por otra como parte de la política de recursos humanos, aquí se juega el concepto de capital humano por un lado y por otro el de empleabilidad, es decir la acumulación de conocimientos y saberes que los trabajadores logran en su desempeño laboral y formativo, este cúmulo de conocimientos y actualizaciones respecto de sus oficios y profesiones debiera crear condiciones para transiciones más adecuadas y menos inciertas cada vez que las personas se ven en disyuntivas de cambio de trabajo o desempleo involuntario. Esta tarea pudiera estar centrada en la empresa, pero también en centros especializados de orientación profesional para trabajadores, ciertamente es más una oportunidad de desarrollo profesional y de políticas públicas que una realidad.

Por otro lado, los trabajadores que viven transiciones como el desempleo, la inestabilidad y precariedad laboral en las pequeñas y medianas empresas o en trabajos informales, las respuestas desde la orientación son prácticamente inexistentes en nuestro país, y solo podemos arriesgar por un lado apostar al fortalecimiento de las Oficinas de Intermediación Laboral, que la verdad sus respuestas van hacia la inmediatas del empleo y en mucho menor medida a la capacitación como una estrategia de conseguir mejores condiciones de empleabilidad futura.

La OCDE reconoce que *“en los servicios públicos de empleo, que suelen constituir la principal fuente de orientación profesional para los adultos, se insiste en general en las posibilidades de empleo a corto plazo, más que en las perspectivas de evolución profesional a largo plazo”*<sup>18</sup> aunque la principal tarea es como superar el desempleo, por otro lado y de acuerdo a nuestra realidad la orientación profesional debiera ser la puerta de entrada a un sistema de formación permanente, es decir formación a lo largo de la vida, pues debemos asumir que un porcentaje importante de nuestra población económicamente activa no cuenta con niveles de instrucción completos y por ende el desafío es como conectar la necesidad de empleo y densificar el capital humano, de manera que les permita un desarrollo de trayectorias, que permita el diálogo entre formación, educación y empleo.

---

<sup>18</sup> OCDE, *“Orientación Profesional y Políticas Públicas: Cómo acortar distancias*. Madrid 2004, pp. 57-73

## **VI.-Avances, omisiones y desafíos**

Nuestras principales apreciaciones sobre el estado de la Orientación en Chile y la necesidad de ir a una urgente reformulación de sus objetivos, roles y funciones, tal como es posible observarlo en el recorrido de los capítulos anteriores de este trabajo, cobran significado y cierto grado de expectativa respecto de futuros cambios cualitativos, sólo si reconocemos que el contexto en el que hasta ahora se ha desarrollado, está cruzado por tímidos intentos innovadores en las prácticas de la orientación vocacional y laboral, importantes omisiones y, sobre todo, desafíos y retos necesarios de afrontar desde las más altas cumbres del sistema educacional y de las políticas sobre formación permanente, especialmente en el ámbito del desarrollo y progreso formativo de los trabajadores.

Este contexto complejo y ambiguo, nos invita a formular de manera asertiva los posibles caminos a recorrer, de tal modo de levantar un debate constructivo y trabajar, en consecuencia, en la dirección de diseñar e implementar sistemas y dispositivos concretos y efectivos de orientación profesional e información como soportes relevantes para la formación permanente.

En este punto es preciso reconocer, algunos de los aspectos que han sido considerado en los países de la OCDE, a la hora de levantar diseños e implementar servicios de orientación profesional. En primer lugar no sólo deben satisfacer las necesidades individuales de las personas, sino también contribuir a alcanzar objetivos de políticas públicas tales como la eficiencia de los sistemas de enseñanza y del mercado de trabajo y ayudar a conseguir la igualdad.

En segundo lugar, reconocer que la formación continua y las políticas laborales activas plantean otros desafíos a la orientación profesional. Los desafíos consisten en efectuar los cambios necesarios para que los servicios de orientación desarrollen aptitudes de gestión profesional, aporten información y ayuden a tomar decisiones inmediatas; en lograr que dichos servicios sean de acceso universal durante toda la vida profesional, mediante formas, lugares y tiempos que reflejen las necesidades más diversas de los usuarios. (Orientación profesional y políticas públicas, OCDE).

En tercer lugar, valorar que las transformaciones económicas y tecnológicas junto a los retos que demandan, implican transitar hacia sociedades de información y servicios. Habrá entonces un mayor número de informaciones mejores y más rápidamente accesibles en todo lugar, sin embargo se corre el riesgo de inundar con ofertas informativas al usuario y que este se vea incapacitado de hacer una adecuada toma de decisión. Se hace necesario entonces gestionar y articular los sistemas de información en tanto posibilidades formativas y profesionales, campos laborales, y evoluciones en el mercado del trabajo.

A continuación se señalan los principales retos, desafíos y tareas para la orientación, sin marcar necesariamente jerarquías ni prioridades, aspectos que esperamos sean objetos de próximos trabajos e investigaciones.

- Definición de una institucionalidad que transversalice la orientación desde el sistema educacional al mundo del trabajo, tocando obviamente otros actores o, más bien dicho, a todos los beneficiarios de la formación permanente.
- Definiciones a nivel de sectores curriculares de objetivos y contenidos de la orientación en educación básica y media. Especialmente formulando propuestas en el primer ciclo de enseñanza básica, revisando y reformulando los programas de orientación en el segundo ciclo de enseñanza básica, donde la dispersión de contenidos a contribuido fuertemente al deterioro de la función de la orientación, y a la formulación de propuestas para el nivel de enseñanza media, donde no existen programas específico, para superar de esta forma esta enorme contradicción y deuda con los estudiantes que egresan de secundaria. Las nuevas definiciones en este nivel debieran responder, claramente, a las necesidades de orientación vocacional y laboral, o profesional, y al fomento de la toma de decisiones vinculadas a la continuidad de estudio en la formación técnica.
- Desarrollar nuevos modelos de formación de orientadores, ampliando sus ámbitos de conocimiento y desarrollando nuevas competencias profesionales asociadas a la atención de diversas necesidades y usuarios en el marco de la formación permanente.
- Desarrollar completos y eficientes sistemas de información que contengan toda la información necesaria y suficiente que permita a todas las personas, tomar buenas decisiones, tanto para proseguir estudios, perfeccionarse y/o capacitarse permanentemente. En este plano, será necesario también explorar nuevas instancias y espacios donde brindar orientación y entregar información, más allá de los tradicionales límites del mundo escolar.
- Definir sistemas particulares de orientación e información para la atención de grupos de jóvenes marginales y excluidos, minorías étnicas y grupos de inmigrantes, y otras necesidades específicas.

### **Bibliografía**

- Andaur, R. (2008). Nuevos Rumbos para la Orientación en Chile: Redes y Planes de Orientación Vocacional y Laboral. Consultado en marzo 08, 2009 en [www.chilecalifica.cl/prc/n-0-nuevosrumbosovl.doc](http://www.chilecalifica.cl/prc/n-0-nuevosrumbosovl.doc).
- Andaur, R. et al. (2005). Herramientas de Apoyo a la elaboración de Planes de Orientación Vocacional y Laboral. Chilecalifica.
- Aymá, et al. (2007). ¿Por qué hacemos lo que hacemos?: Una propuesta de debate para el Tercer Sector. Madrid: Fundación Tomillo.

- Bezanson, L., Kellett, R. (2001). Servicios de Información y de Orientación Vocacional integradas a nivel local. Fundación Canadiense para el Desarrollo profesional.
- Cartagena, E. (2008). Motivaciones y Expectativas de los Jóvenes de enseñanza media de liceos TP prioritarios (Tesis de Magíster, Universidad Alberto Hurtado).
- Castells, M. (2006). La Era de la Información (Vol.1): Economía, Sociedad y Cultura. Madrid, Alianza Editorial.
- CEDEFOP (s.a). Necesidades de información y orientación para individuos y empresas: nuevos retos para la orientación profesional. Formación profesional N° 12, Revista Europea, 84 – 92.
- Caniceros, J., Oteo, E. (2003) Orientación Sociolaboral basada en itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas con riesgo de exclusión. Madrid, Fundación TOMILLO.
- Chilecalifica (2006). Estrategia Bicentenario. Más y Mejores Técnicos para Chile. Santiago de Chile.
- Chilecalifica (2007). Evaluación de los resultados de la Línea de Orientación Vocacional y Laboral, Guérnica Consultores. Santiago de Chile.
- Cornella, A. (1999). En la sociedad del conocimiento, la riqueza está en las ideas. Consultado en marzo 16, 2009 en [http://www.dis.eafit.edu.co/EstrategiasTIC/attachments/213\\_La%20Riqueza%20Esta%20en%20las%20Ideas.pdf](http://www.dis.eafit.edu.co/EstrategiasTIC/attachments/213_La%20Riqueza%20Esta%20en%20las%20Ideas.pdf).
- García – Huidobro, J.E. et al. (1999). La Reforma Educacional Chilena. Santiago, Ed. Popular.
- MIDEPLAN (2006). Encuesta de Caracterización Socioeconómica. Trabajo e Ingresos CASEN 2006. Santiago de Chile.
- OCDE (2003). Orientación profesional y políticas públicas: principales conclusiones de un estudio de la OECD. Consultado en marzo 26, 2009 en <http://www.oecd.org/dataoecd/31/59/29888194.pdf>
- OCDE (2004). Orientación Profesional y Políticas Públicas. Cómo acortar distancias. Madrid: OCDE.
- OCDE (2004). Orientación profesional. Guía para responsables políticos. Comunidades Europeas: OCDE.

